

PELAKSANAAN SISTEM KENAIKAN PANGKAT DALAM JABATAN STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN PROVINSI BALI

Oleh:

Fabianus Bryan Mandala Lalo Putra *

I Ketut Sudiarta **

Program kekhususan Hukum Pemerintahan Daerah

Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Dalam rangka mencapai pemerintahan daerah sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintahan Daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab. Mengingat peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting untuk masyarakat dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan. Maka jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan sebaik-baiknya. Pengangkatan jabatan tertentu di atur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 68 yang menyebutkan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Prinsip pokok penempatan dalam jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Penulisan jurnal ini bertujuan mengetahui sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah di Provinsi Bali serta unsur-unsur yang menjadi dasar penilaian yang berkaitan

*Fabianus Bryan Mandala Lalo Putra, adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana email: brianlalo78@gmail.com

**Penulis kedua dalam penulisan karya ilmiah ini ditulis oleh I Ketut Sudiarta, adalah Dosen Fakultas Hukum Udayana.

dengan kenaikan pangkat jabatan struktural. Sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan unsur-unsur penilaian perilaku kerja yang berkaitan dengan kenaikan pangkat jabatan struktural dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Metode penulisan ini menggunakan metode hukum normatif yaitu dengan cara menganalisis peraturan-peraturan yang berlaku yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan lingkungan dengan permasalahan yang ada.

Kata kunci: Kenaikan pangkat ,Jabatan Struktural ,Lingkungan Pemerintahan

ABSTRACT

In order to achieve regional government in accordance with the mandate of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Regional Government, which regulates and manages government affairs according to the principle of autonomy and the existence of responsible Civil Servants. Given the role of Civil Servants is very important for the community in carrying out governmental tasks. So the structural positions of Civil Servants need to be done as well as possible. The appointment of certain positions is regulated in the provisions of Law Number 5 of 2014 concerning Article 68 which states based on an objective comparison between competencies, qualifications, and requirements needed by the position with the competencies, qualifications, and requirements possessed by employees. a Civil Servant puts the right person in the right place. The writing of this journal aims to find out the performance appraisal system of Regional Civil Servants in the Province of Bali and the elements that form the basis of the assessment relating to the promotion of structural positions. Performance appraisal system for Civil Servants can be seen in Government Regulation Number 100 of 2000 concerning Appointment of Civil Servants in structural positions and elements of work behavior evaluation related to structural promotions can be seen in Government Regulation Number 46 of 2011 concerning Performance Appraisal Civil Servants Work. This writing method uses normative legal methods, namely by analyzing the applicable regulations contained in the legislation and the environment with existing problems.

Key words: Promotion, Structural Position, Government Environment

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mencapai pemerintahan daerah sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. dalam kaitan artinya perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah / masyarakat harus berdasarkan hukum, dan dalam kaitan dengan kepegawaian maka kepegawaian juga dijadikan bingkai Hukum.

Mengingat kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan sebagai Aparatur Negara. abdi Negara, dan abdi dalam Masyarakat dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan Pembangunan nasional. Tujuan pembangunan nasional sebagaimana disebutkan oleh Deddy

Supriady Baratakusumah dan Dadang Solihin yaitu Mewujudkan masyarakat madani yang taat Hukum, berperadaban Modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.² Maka jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir dan prestasi kerja.

Prinsip pokok penempatan dalam jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat berdasarkan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sehingga dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil

Dalam hal ini diatur pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 68 ayat (2) yang menyebutkan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Pengangkatan dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil menunjukkan keterkaitan dan kesamaan antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta masa jabatan

² Deddy Supriady Baratakusumah dan Dadang Solihin, 2004, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal.92

seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan Awal dalam jabatan tertentu hingga pensiun.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah di Provinsi Bali, untuk dapat dinaikan pangkat dalam jabatan struktural?
2. Apa saja unsur-unsur yang menjadi dasar penilaian yang berkaitan dengan kenaikan pangkat jabatan struktural?

1.3 Tujuan Penulisan

Secara umum penulisan ini adalah untuk mengkaji tentang kegiatan yang lebih memfokuskan pada kajian sistem penilaian prestasi kerja yang berkaitannya dengan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah di Provinsi Bali serta memahami unsur-unsur yang menjadi dasar penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan kenaikan pangkat secara struktural.

1.4 Metode Penulisan

Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan cara menganalisis peraturan-peraturan yang berlaku yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan lingkungan dengan permasalahan yang ada sehingga melekat dengan usaha untuk mencari dan menemukan solusi terhadap suatu persoalan yang dipentingkan.

II. Hasil dan Analisis

2.1 Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Provinsi Bali Untuk Dapat Dinaikkan Pangkat Dalam Jabatan Struktural

Sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja itu adalah merupakan suatu cara atau sistem yang dipergunakan untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil di dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Pelaksanaan kerja secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan lain-lain yang khusus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijabat, dibandingkan dengan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Melalui penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan lancar diharapkan akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga untuk meningkatkan loyalitas organisasi. Untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat serta lebih menjamin obyektivitas kenaikan pangkat, salah satu factor yang menjadi dasar penilaian adalah prestasi kerja dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Menurut H. Nainggolan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.³Penilaian pelaksanaan prestasi pekerjaan adalah suatu sistem yang dipergunakan untuk menilai apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan⁴

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural secara garis besar mengatur beberapa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural yaitu:⁵

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Serendah-rendah menduduki pangkat satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dilihat dari pangkat kedudukan.
- c. Ditentukan Memiliki tingkat pendidikan dan kualifikasi yang diharuskan, pendidikan formal Pendidikan yang dimaksud dalam hal ini pendidikan formal dari yang bersangkutan yaitu Pegawai Negeri Sipil. Pada umumnya untuk mengisi jabatan structural di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali.
- d. Pada 2 Tahun terakhir sekurang-kurangnya penilaian prestasi kerja bernilai baik pada semua unsur..

³ Nainggolan H, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* PT. Pertja Jakarta, hal. 105

⁴ Basri, Hasan, 2018, Analisis Pengembangan Karir ASN Berdasarkan Merit system *Jurnal Ilmu Hukum* Vol.6 No.3 April 2018 Universitas Sumatera Utara.

⁵ Manihuruk A.E., 1992. *Masalah Kepegaiawaian Indonesia*. BAKN. Jakarta, hal. 92

- e. Seorang Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, kemampuan dan karakteristik adalah kompetensi yang dimiliki .
- f. Daftar Urut Kepangkatan(DUK),syarat lain untuk mutasi jabatan structural ini adalah dengan memperhatikan DUK sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979.⁶
- g. Kemungkinan penggabungan,Seorang Pegawai Negeri Sipil harus pandai dan Keahliannya yang cukup jika tidak loyal dan tidak di percaya akan sangat mengganggu kinerja birokrasi.
- h. Sehat jasmani dan rohani,syarat ini sangat perlu oleh seorang PNS agar dalam jabatan stuctural dapat diangkat .

Dalam proses penilaian Pegawai Negeri Sipil, disamping adanya pihak yang dinilai, ada juga pihak yang bertugas sebagai penilai.Terhadap petugas yang berhak menilai pada dasarnya adalah pejabat itu serendah-rendahnya menduduki jabatan sebagai Kepala Urusan atau Pejabat lain yang setingkat dengan itu.Prestasi kerja pada Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali dinilai sekali oleh pejabat penilai. Pejabat penilai tersebut dari atasan langsung Pegawai Negeri Sipil pada Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali dan serendah-rendahnya Kepala Sub Bidang.

Penilaian terhadap Pegawai Negeri Sipil paling lama 6 bulan telah dibawah oleh pejabat penilai .Bagi pejabat penilai wajib mengisi dan memelihara buku catatan penilaian,oleh karena dalam buku dicatat tingkah laku/perbuatan dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menonjol,baik yang positif maupun negative seperti

⁶ Djoko Drakoso dan I Ketut Murika,1987,*Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*.Biro Aksara Jakarta,hal.236

tentang prestasi kerja yang luar biasa baiknya atau yang kurang sama sekali.⁷

Dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali secara bersamaan dengan penilaian-penilaian lainnya yang dimuat dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerja pegawai negeri sipil, ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti: Nilai, Pedoman penilaian prestasi kerja, Penyampaian penilaian prestasi kerja, Pengajuan keberatan, Atasan pejabat penilai .

2.2 Unsur-Unsur Yang Menjadi Dasar Penilaian Prestasi Kerja Kaitannya Dengan Kenaikan Pangkat Di Pemerintahan Provinsi Bali

Dalam melakukan penilaian atas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Bali unsur-unsur yang dinilai oleh Pejabat penilai ditentukan dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil, penilaian tersebut:

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan

⁷ A Dwinanta ,2012, Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Kewarganegaraan* Vol 2 No 1 Januari 2012 Universitas PGRI Semarang

Sedangkan menurut John Suprihanto menyatakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kerja Adalah: kecakapan, keterampilan kerja, kesungguhan kerja, hasil kerja.⁸ dan penilaian prestasi kerja dalam promosi kenaikan pangkat, salah satu segi penting dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah kenaikan pangkat, oleh karena pangkat yang diperoleh Pegawai Negeri Sipil akan menentukan kedudukannya dalam suatu susunan kepegawaian dan mendapat tugas resmi.

Dalam pembahasan selanjutnya kenaikan pangkat ditentukan pada Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil khususnya tentang prestasi kerjanya, mengingat prestasi kerja Ini mempunyai kaitan terhadap kenaikan pangkat seorang Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintahan Nomor 12 Tahun 2002 kenaikan pangkat PNS menyatakan bahwa kenaikan pangkat dapat meliputi 11 jenis yaitu: Kenaikan pangkat reguler, Kenaikan pangkat pilihan, Kenaikan pangkat istimewa, Kenaikan pangkat pengabdian, Kenaikan pangkat anurmerta, Kenaikan pangkat dalam tugas belajar. Kenaikan pangkat selama menjadi pejabat negara, Kenaikan pangkat selama dalam penugasan di luar instansi induk, Kenaikan pangkat selama menjalankan wajib militer, Kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah, Kenaikan pangkat lain.-lain.

⁸John Suprihanto, 1988 *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, hal. 7

Dari 11 jenis kenaikan pangkat dalam prakteknya dilapangan yaitu Pemerintah Provinsi Bali yang bisa dilaksanakan pada umumnya 4 yaitu:

1. Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan Pangkat Reguler adalah kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat dan ditentukan tanpa terikat pada jabatan yang dipangkunya.

2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan disamping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan juga dikaitkan dengan jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu yang dipangku oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

3. Kenaikan Pangkat sebagai Penyesuaian Ijazah

Kenaikan pangkat menurut Pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Akta.

4. Kenaikan Pangkat Lain-lain

Kenaikan pangkat lain-lain adalah jenis kenaikan pangkat yang tidak termasuk jenis-jenis kenaikan pangkat yang telah disebutkan sebelumnya. Kenaikan pangkat lain-lain diberikan dengan mensyaratkan kerja dalam pangkat yang lebih pendek menurut kenaikan pangkat regular.

Sedangkan, penilaian prestasi kerja dalam promosi menduduki suatu jabatan menurut hukum tentang kepegawaian di Indonesia

dinyatakan bahwa jabatan adalah yang mewujudkan tanggung jawab, tugas, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan suatu organisasi. Dalam pengangkatan seseorang untuk menduduki atau memegang suatu jabatan, pada dasarnya merupakan kepercayaan kepada pegawai yang punya wewenang serta bersangkutan untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya.

III PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas dapat di simpulkan bahwa:

1. Sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat diketahui sistem penilainya dilihat dari pelaksanaan kerja secara keseluruhan dan bukan berarti hanya dilihat dari fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti prakarsa, disiplin, kemampuan kerja, hubungan kerja, dan lain-lain yang khusus sesuai bidang pekerjaan yang dijabat, dibandingkan dengan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut . Penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali dilaksanakan oleh Pejabat Penilai yang dituangkan dalam daftar Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Unsur-unsur yang dipakai dalam penilaian prestasi kerja yaitu kecakapan, keterampilan kerja, hasil kerja, penilaian kerja oleh pejabat penilai dilihat Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan serta hasil kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

3.2 Saran

Berkaitan dengan kesimpulan pembahasan diatas,penulis dapat memberikan saran antara lainnya:

1. Penilaian Prestasi kerja dalam menentukan kenaikan pangkat dapat menyangkut masa depan seorang Pegawai Negeri Sipil, hendaknya penilaian prestasi kerja benar-benar dilakukan secara seimbang dan sebaik-baiknya karena kalau tidak seimbang dan sebaik-baiknya dalam penilaian prestasi kerja maka tidak akan mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang benar-benar mempunyai prestasi kerja yang realistis, positif, konstruktif, cerdas dan berpengalaman di bidangnya.
2. Karena penilaian prestasi kerja sangat erat kaitannya bagi Pegawai Negeri Sipil dalam promosi kenaikan pangkat maupun jabatan,maka disarankan kepada pejabat penilai agar dalam penilainya dilakukan secara obyektif dan bertanggung jawab dengan tidak mengesampingkan adanya unsur-unsur yang bersifat subyektif agar seimbang dan mendapat Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

A.E.,Manihuruk,1992,*Masalah Kepegawaian Indonesia*.BAKN. Jakarta.

Drakoso,Djoko dan I Ketut,Murtika,1987,*Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Biro Aksara,Jakarta.

H, Nainggolan ,1987, *Pembinaan Pegawai Negeri* ,PT. Pertia, Jakarta.

Suprihanto John,1988 *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan pengembangan Karyawan*,BPFE, Yogyakarta.

Supriady Baratakusumah, Deddy, dan Solihin, Dadang 2004, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. PT.Gramedia Pustaka Utama ,Jakarta.

JURNAL

A Dwinanta ,2012,Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Kewarganegaraan* Vol 2 No 1 Januari 2012 Universitas PGRI Semarang.

Hasan Basri, 2018, Analisis Pengembangan Karir ASN Berdasarkan Merit system *Jurnal Ilmu Hukum* Vol.6 No. 3 April 2018 Universitas Sumatera Utara.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Structural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018).

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258)

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193)

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bali (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2008 Nomor 2,Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 2).