

KAJIAN TERHADAP TOLAK UKUR KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DALAM KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN DI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KLUNGKUNG

Oleh
Ni Putu Risca Yuni Arta
Ibrahim R.
I Ketut Suardita
Bagian Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

A civil servant has a standardization in the case of promotion of rank and position . The higher the rank and position of a person, the wider the authority is. It requires a competency of human resources. It can be seen by how the performance of a civil servant when doing a job. The existence of excess of tolerance makes the performance assessment becoming not optimum and raises a negative impression in the society. The formulation of the problem that can be taken is that what to be the benchmark for the promotion of rank and position of a civil servant and what violation to happen related with the rank and position. The type of research used in this discussion is an empiric research with the case approach. So that the conclusion obtained is that the benchmark for the promotion of rank and position is a credibility, creativity, inovation and the existence of potential. The lack of responsibility while doing a job causing the abuse of authority so that resulted in smearing of reputation of the institution and individual. So that the transparent assessment is required for the establishment of a competent human resources in its field.

Keywords: Civil Servant, The Promotion of Rank, Basic of Assessment, Performance

ABSTRAK

Pegawai Negeri sipil mempunyai standarisasi dalam kenaikan pangkat dan jabatan. Semakin tinggi pangkat dan jabatan, semakin luas wewenang yang dimiliki. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkompeten. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana kinerja PNS dalam menjalankan tugas. Masih adanya toleransi berlebih membuat penilaian kinerja menjadi tidak optimal dan timbulnya kesan negative di masyarakat. Rumusan masalah yang dapat diambil adalah apa yang menjadi tolak ukur kenaikan pangkat dan jabatan PNS dan pelanggaran apa yang terjadi berkaitan dengan pangkat dan jabatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah penelitian empiris dengan pendekatan kasus. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah tolak ukur dalam kenaikan pangkat dan jabatan adalah kepercayaan, kreatifitas, inovasi serta adanya potensi. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam mengemban tugas menimbulkan penyalahgunaan wewenang sehingga mengakibatkan tercorengnya nama instansi dan personal. Sehingga diperlukannya penilaian yang transparan demi terciptanya sumber daya manusia yang benar-benar berkompeten di bidangnya.

Kata Kunci : Pegawai Negeri Sipil, Kenaikan Pangkat, Dasar Penilaian, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil dianggap sebagai penunjang pelaksanaan pembangunan dalam bidang administrasi pemerintah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.¹ Semakin tinggi pangkat seseorang semakin tinggi pula jabatan yang nantinya akan di duduki. Dalam kenaikan pangkat terdapat pula aturan aturan yang harus diikuti agar dapat naik pangkat. Begitu pula dengan kenaikan jabatan , akan tetapi di dalam kenaikan jabatan , terdapat juga penilaian – penilaian yang bersumber dari faktor dalam maupun faktor luar.

Kinerja pegawai negeri sipil menjadi tolak ukur apakah seorang PNS dianggap layak untuk naik pangkat dan jabatan atau tidak. Kinerja yang dianggap menguntungkan dinas tempat dimana PNS mengabdikan baik berupa adanya inovasi baru, adanya kreatifitas yang ada pada diri PNS serta sanggup atau tidaknya seorang PNS menimbulkan kesan positif terhadap rekan maupun lingkungan dimana mengabdikan. Namun kenyataannya banyak kasus kasus yang melibatkan oknum PNS. Contoh kecil dapat berupa penyalahgunaan jam kerja PNS dimana masih terdapat oknum – oknum berseragam PNS yang berkeliaran disaat jam kerja. Ini diakibatkan kurangnya penerapan disiplin PNS di tiap tiap instansi sehingga mengakibatkan masyarakat memandang profesi ini dengan sebelah mata.

1.2 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih mengetahui dan memahami dasar hukum dan tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah berkaitan dengan kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan dan untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang digunakan oleh dinas terkait terhadap kasus/permasalahan tentang penyalahgunaan wewenang yang terjadi di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

¹ H. Nainggolan, 1984, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cet. VII, hal 23.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian Empiris dimana penelitian ini didasarkan pada data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian lapangan, dengan didukung oleh penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti,² serta diaplikasikan dengan menggunakan jenis pendekatan kasus (*the case approach*) dimana pendekatan ini memusatkan perhatian kepada suatu kasus secara intensif dan mendetail, subyek yang diteliti terdiri dari 1 (satu) unit yang dipandang sebagai kasus³. Selain itu penulis juga melakukan teknik wawancara terhadap pihak – pihak yang berwenang memberikan informasi tentang pokok bahasan penulis.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kenaikan Pangkat dan Jabatan

Setiap Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan penting di dalam pemerintahan. PNS juga ingin mendapat suatu peningkatan kesejahteraan dan itu dapat di wujudkan dengan cara naik pangkat maupun naik jabatan. Kenaikan pangkat itu sendiri mempunyai persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, semakin tinggi pangkat seorang , kemungkinan seorang PNS untuk menduduki jabatan yang diinginkan akan semakin besar akan tetapi persyaratan umum tersebut tidak selalu menjadi dasar utama penilaian karena masing – masing dinas terkadang memiliki peraturan internal. Di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Klungkung selain digunakannya DP3 sebagai Penilaian Kinerja , digunakan pula hal – hal seperti inovasi , kreatifitas dan Keterampilan.

Penilaian kinerja dinilai oleh Pejabat berwenang dan di tuangkan ke dalam buku catatan penilaian dimana pejabat penilai wajib mengisi dan memelihara buku catatan penilaian, oleh karena dalam buku tersebut dicatat tingkah laku / perbuatan dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang menonjol, baik yang positif maupun yang negatif

² Ronitjo Sumitro, 1998, *Methodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalatia Indonesia, Semarang, hal.11.

³ Winarno Surakhman, 1982, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, hal.143.

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

2.2.2 Kasus Penyalahgunaan Wewenang di Dinas Pehubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung

Di Dalam Penilaian tentunya terdapat pula kendala – kendala yang dihadapi , diantaranya masih terdapat kecurangan – kecurangan yang dilakukan oleh pejabat berwenang dimana DP3 itu merupakan suatu penilaian yang bersifat rahasia dan hanya diketahui oleh pejabat berwenang dan PNS yang dinilai. Tidak menutup kemungkinan apabila terjadi suatu toleransi berlebih yang mengakibatkan kurang transparannya penilaian suatu kinerja PNS. Hal ini tentunya mengakibatkan kurangnya sumber daya manusia yang benar – benar berkompeten di bidangnya sehingga menimbulkan permasalahan – permasalahan baru seperti tindak korupsi.

Tindakan penyalahgunaan wewenang seperti halnya korupsi tentunya akan mendapat sanksi hukum dan tentu saja hal ini tidak sesuai dengan disiplin PNS. Dalam kasus Mark-up yang terjadi Tahun 2007 di DISHUBKOMINFO Klungkung yang dilakukan oleh Ketua Pengadaan Barang dan Jasa. Dalam kasus ini , tersangka mengajukan pensiun dini untuk berkonsentrasi terhadap permasalahannya akan tetapi dalam peraturannya , seorang PNS diperbolehkan mengajukan pensiun dini apabila sudah 50tahun masa kerja dan terbebas dari kasus hukum. Dalam kasus ini sama sekali tidak mendekati aturan karena tersangka mendapat dana pensiun serta disetujui untuk pensiun dini.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan yan telah diuraikan , maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Selain yang tertera dalam DP3, adanya inovasi, potensi , serta kreatifitas yang dimiliki individu juga dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja PNS di DISHUBKOMINFO Klungkung.
2. Penyalahgunaan wewenang berupa kasus korupsi yang terjadi merupakan pelanggaran berat dan pihak yang terkait di dalamnya dicopot dari jabatan

dan tidak mendapat dana pensiun walaupun yang bersangkutan telah mengajukan pensiun dini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Nainggolan, H, 1984, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cet. VII.

Sumitro, Ronitijo, 1998, *Methodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalatia Indonesia, Semarang.

Surakhman, Winarno, 1982, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

Peraturan Perundang - undangan

Undang – Undang No.11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai Dan Pensiun Duda/Janda Pegawai

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan laPegawai Negeri Sipil