TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Akademik Dalam Menempuh Ujian Strata 1 (S-1) Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Disusun oleh :

Nama : Gita Rachmanita Dwiyana

NIM : 1111132259

Konsentrasi : Hukum Administrasi negara

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

2017

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbeli
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gita Rachmanita Dwiyana

NIM : 1111132259

Fakultas : Hukum

Bidang : Hukum Administrasi Negara

Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA NOMOR 5 TAHUN 2014.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan menerima sanksi atau perbuatan tersebut. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada unsur paksaan.

Serang, Juni 2017

METERAI TEMPEL 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Gita Rachmanita Dwiyana

PERINGA
1. Dilaran
2. Pengut
catatan
3. Dilaran
UNTIRTA UPT PERPUSTAKAAN UNTIRTA UPT PERPUSTAKAAN UNTIRTA UPT PERPUSTAKAAN UNTIRTA UPT PERPUSTAKAAN

UPT PERPUSTAKAAN UNTIRTA

LEMBAR PERSETUJUAN

TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA NOMOR 5 TAHUN 2014

SKRIPSI

"Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa"

Pembimbing I	Pembimbing II
Nurikah, S.H., M.H	**Dr. H. M. Fasyehudin, S.H., M.H**
NIP. 196706122005011001	NIP. 19631209200112100

Mengetahui,

Koordinator Prodi S1	Ketua Bidang Hukum Administrasi Negara
Nurikah, S.H., M.H	**Iwan Kurniawan, S.H., M.H**
NIP. 196706122005011001	NIP. 197502192003121001

Dekan Fakultas Hukum	Wakil Dekan Bidang Akademik
Dr. Aan Asphianto, S.Si., S.H., M.H	**Ridwan, S.H., M.H**
NIP. 19630105200212002	NIP. 197204032006041002

PERINC
1. Dilar
2. Peng
catat
3. Dilar

LEMBAR PENGESAHAN

TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

"Dipertahankan dihadapan Tim Penelaah Sidang Ujian Skripsi Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa"

Serang, Agustus 2017

Tim Penelaah Sidang	Tanda Tangan
1. H. E. Rakhmat Jazuli, S.H., M.H NIP. 196104262000121001	(.....)
2. Iwan Kurniawan, S.H., M.H NIP. 197502192003121001	(.....)
3. Nurikah, S.H., M.H NIP. 19761211001122001	(.....)
4. Dr. H. Mohammad Fasyehudin, S.H., M.H NIP. 196312019200112100	(.....)

Mengetahui,

Koordinator Prodi S1

Nurikah, S.H., M.H
NIP. 19761211001122001

Ketua Bidang Hukum Administrasi Negara

Iwan Kurniawan, S.H., M.H
NIP. 197502192003121001

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Aan Asphianto, S.Si., S.H., M.H
NIP. 196301052002121002

Wakil Dekan Bidang Akademik

Ridwan, S.H., M.H
NIP.197204032006041002

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang selalu berkorban dan berdoa demi kebahagiaan dan kesuksesanku, keluarga besarku, serta kawan-kawan seperjuangan yang sering menyemangatiku selama masa kuliah ini.

MOTTO HIDUP

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S Al-Insyirah:5-6)

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang disebut Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.Pencapaian tujuan tersebut membutuhkan Pegawai Negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Untuk mendapatkan Pegawai Negeri yang seperti itu, maka diperlukan usaha-usaha yang memicu kinerja Pegawai Negeri. Salah satunya adalah dengan menggunakan sistem kenaikan pangkat yang diberikan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Namun dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil tersebut terdapat beberapa hambatan yang menyebabkan beberapa Pegawai Negeri mengalami penundaan kenaikan pangkat, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil khususnya di Lingkungan Kabupaten Pandeglang, serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris, dengan jenis penelitian deskriptif analitis. Pengumpulan data penelitian berasal dari data sekunder berupa buku-buku yang merupakan sumber data pokok dalam penelitian, dan data primer sebagai data penunjang berupa data dan hasil wawancara dari pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang lalu dianalisis secara normatif kualitatif.

Hasil Penelitian adalah bahwa Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang terdapat hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya sehingga beberapa Pegawai Negeri Sipil mengalami penundaan kenaikan pangkat juga ditambah oleh administrasi kepegawaian yang buruk, oleh karena itu hambatan tersebut harus diatasi dengan cara melakukan pembinaan, arahan, dan menambah sarana dan prasarana agar kenaikan pangkat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Prosedur Kenaikan Pangkat, Sistem Merit, Pegawai Negeri Sipil

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Tinjauan Yuridis Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara". Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wassalam beserta keluarganya, para sahabatnya, dan umatnya hingga akhir zaman. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasi sebanyak-banyaknya kepada :

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd., Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Aan Asphianto, S.Si., S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Ridwan, S.H., M.H., Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Rully Syahrul Mucharom, SH., M.H., Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

5. Pipih Ludia Karsa, S.H., Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Nurikah, S.H., M.H., Koordinator Prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, dan selaku pembimbing I yang telah membimbing penulis.
7. Eva Johan, S.H., M.H.., Sekretaris Koordinator Prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
8. Iwan Kurniawan, S.H., M.H., Ketua Bidang Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum.
9. Dr. H. Mohammad Fasyehudin, S.H., M.H., yang telah membimbing penulis dan selaku dosen pembimbing II.
10. H.E. Rakhmat Jazuli S.H., M.H., selaku penelaah I.
11. Prof. Dr. Palmawati Tahir, S.H., M.H., Dosen Pembimbing Akademik.
12. Seluruh dosen dan staff Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
13. Kedua Orang Tuaku tercinta, Yayan Sofyan dan Lina Yuliawati yang selalu memberikan dukungan, doa, nasehat dan kasih sayang yang berlimpah .
14. Adikku Tersayang Achmad Galang Ramadhan Zaman.
15. Sahabat-sahabatku KMKU Squad Fatma, Dwi, Andin, Euis, Alisha, Satria, Fabio, Fitri, Gian dan Pak Lurah Ewong.
16. Teman-Teman Seperjuangan Hukum Administrasi Negara.
17. Teman-Teman Seperjuangan Fakultas Hukum angkatan 2013 khususnya teman-teman dikelas C.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

18. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat, khususnya bidang Formasi dan Mutasi, serta bagian bidang Data dan Informasi yang selalu ramah dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data kepada penulis.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN i
LEMBAR PENGESAHAN ii
LEMBAR PERSETUJUAN iii
PERSEMBAHAN iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Kegunaan Penelitian 9
E. Kerangka Pemikiran 10
F. Metode Penelitian 23
G. Sistematika Penulisan 27
BAB II TINJAUAN UMUM DAN PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL
A. Aspek Hukum Pengertian Pegawai Negeri Sipil 29
B. Sistem Kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil 37
C. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil 54
BAB III PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG SERTA FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT
A. Gambaran Umum Kabupaten Pandeglang 66
B. Profil Badan Kepegawaian dan Diklat 70
C. Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil 77

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB IV ANALISIS TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

A. Analisis Tinjauan Yuridis Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara 86

B. Analisis Hambatan Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang 90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 106

B. Saran 108

DAFTAR PUSTAKA 109

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Pandeglang Tahun 2017 68
Table 3.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat 74
Table 3.3 Jenjang Pangkat, Golongan, dan Ruang Pegawai Negeri Sipil 79
Table 3.4 Data Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2014-2017 84
Tabel 4.1 Standar Operasional prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil 94
Tabel 4.2 Data Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2014-2017 100

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke 4 menyatakan bahwa negara mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dalam rangka mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.[1] Dalam mencapai tujuan tersebut salah satunya diperlukan unsur aparatur negara yaitu Pegawai Negeri untuk dapat mewujudkan tujuan nasional tersebut. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang disebut Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[2]

Pencapaian tujuan tersebut membutuhkan Pegawai Negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Untuk mendapatkan Pegawai Negeri yang seperti itu, maka diperlukan usaha-usaha yang memicu kinerja Pegawai Negeri.

Terdapat beberapa hal di dalam manajemen kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu semangat kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja

[1] Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke 4
[2] Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang baik juga.[3] Pertama, adalah dengan sistem penggajian yang berfungsi sebagai balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja serta untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya secara layak yang bertujuan agar ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.Kedua,adalah dengan ditegakkannya suatu peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mengontrol perilaku mereka agar selalu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan terarah. Cara lainnya adalah dengan menggunakan sistem kenaikan pangkat yang diberikan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pangkat bagi Pegawai Negeri merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.Disamping itu, ada pula kenaikan pangkat yang merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.[4]

Kenaikan pangkat yang objektif berdasarkan Pasal 9 Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yaitu :

a. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu

---

[3] M.Manullang, *Dasar-dasar manajeman, penerbit Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 2004,* hlm 141.

[4] Undang-Undang Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden

c. Menunjukan 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 induksi yang diangkat yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.[5]

Kenaikan pangkat atau promosi berhubungan dengan penghasilan, menurut M. Manullang kenaikan pangkat atau promosi adalah sesuatu yang pada umumnya diidam -idamkan oleh masing-masing pegawai, sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kewajiban serta kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya dan kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena kenaikan pangkat adalah penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang telah mengabdi dengan tekun di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka sudah sepantasnya diberikan kenaikan pangkat kepadanya.[6]

[5]Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Atasan harus memperhatikan nasib Pegawai Negeri Sipil yang menjadi bawahannya, sebab kenaikan pangkat adalah satu-satunya harapan untuk menaikkan gaji dalam situasi promosi jabatan sudah tidak memungkinkan lagi.

Menurut O Glean Stahl pada dasarnya setiap orang ingin dianggap ada dan ingin turut berperan. Dalam hubungan kepegawaian, kedua pikiran tersebut muncul dalam bentuk *basic emotional needs*, yaitu kebutuhan pegawai yang meliputi tiga hal, yaitu:[7]

a. *A sense of security*, yaitu kebutuhan setiap pegawai untuk memperoleh kepastian, misalnya menyangkut statusnya sebagai pegawai dan tingkat upah yang perlu dimiliki.
b. *A sense of success*, yaitu kebutuhan setiap pegawai dalam bentuk keinginan untuk turut memberikan sumbangannya terhadap eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan tempat pegawai bekerja.
c. *A sense of belongingness*, yaitu kebutuhan setiap pegawai untuk diakui peranannya di dalam perusahaannya seperti pegawai yang lain.

Untuk menampung dan memberikan kebutuhan hidup pegawai, O Glean Stahl menyarankan perlunya diterapkan manajemen demokratis, pimpinan sebanyak mungkin mengadakan konsultasi dengan staf atau anak buahnya dan membuka kemungkinan untuk menerima pendapat dan saran dari staf atau bawahannya terutama yang ada hubungannya dengan

---

[6]Ahmad Ghufron, *Hukum kepegawaian di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1991,hlm 64.

[7]Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Penerbit kanisius, Yogyakarta, 1988, hlm 94 s/d 95.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kepentingan mereka. Terselenggaranya kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan tanggung jawab pimpinan. Sedangkan kewajiban pegawai adalah menaati dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.Pegawai yang telah melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya mempunyai hak untuk memperoleh imbalan dari pimpinan antara lain dalam bentuk kenaikan pangkat,penghargaan, dan lainnya.[8]

Berdasarkan Pasal 68 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengenai pangkat dan jabatan disebutkan bahwa :[9]

1. Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.
2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimakud pada ayat (1) dikelompokkan pada klasifikasi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.
4. Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan
5. Pegawai Negeri Sipil dapat diangkat dalam jabatan tertentu apada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

[8] *Ibid*., hlm. 95.
[9] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

6. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), pangkat atau jabtan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indoenesia.
7. Ketentuan lebih lanjut mengenai pangkat, tata cara pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan, kompetensi jabatan, klasifikasi jabatan, dan tata cara perpindahan antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat(4), ayat (5), dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara sebagaimana disebutkan dalam pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :[10]

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan,

[10] Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kabupaten Pandeglang berada pada bagian Barat Daya Propinsi Banten dan secara Geografis terletak antara 6°21'00 – 7°10'00 Lintang Selatan (LS) dan 104°8'00 – 106°11'00 Bujur Timur (BT).Secara administratif Kabupaten Pandeglang dibagi menjadi 322 Desa, 13 Kelurahan, dan 35 Kecamatan dengan batas administrasinya adalah Sebelah Utara Kabupaten Serang, Sebelah Timur Kabupaten Lebak, Sebelah Selatan Samudera Indonesia, dan Sebelah Barat Selat Sunda. Luas wilayah Kabupaten Pandeglang adalah 274.689 atau 2.747 km^2 dengan tinggi wilayah di atas permukaan laut (dpl) 0-2000 meter.[11]Pandeglang sebagai salah satu daerah kabupaten di Provinsi Banten memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 11.188 dengan rata-rata kenaikan pangkat dan setiap periodenya yaitu berjumlah 1.847. Dimana pada saat kenaikan pangkat ini dilaksanakan terjadi hambatan-hambatan sehingga mengakibatkan sebagian Pegawai Negeri Sipil Pandeglang tidak bisa untuk naik pangkat atau mengalami penundaan kenaikan pangkat dikarenakan kekurangan berkas persyaratan kenaikan untuk naik pangkat seperti ijazah, berkas yang dilampirkan tidak memenuhi syarat, adanya rekomendasi yang

[11] Gambaran Umum Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Pandeglang 2011-2031, http://www.pandeglangkab.go.id/profil.php?prof=NA==, diakses 25/03//2017, 05.30 WIB.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

diberikan oleh atasan yaitu surat pernyataan eselon 2 yang tidak mendukung untuk naik pangkat.[12]

Penilaian sasaran kerja Pegawai Negeri tidak memenuhi ketentuan penilaian pelaksanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga nilainya tidak mencapai 76 persen angka yang ditentukan didalam penilaian yang diatur oleh pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektifitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier yang belum terpenuhi.[13]

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Tinjauan Yuridis Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara".

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ?

---

[12] Hasil Wawancara dengan Bapak Indra Purnama, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 15/01/2017. Pukul 19.30 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang.

[13] Pasal 76 angka 1 "*Penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Negeri Sipil", angka 2 "penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan."*

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Secara Teoritis
   1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang.
   2. Sebagai bahan acuan dan pertimbangan selanjutnya.
2. Secara Praktis
   a. Bagi Peneliti

      Peneliti melakukan penelitian ini agar menambah wawasan tentang bagaimana sistem pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang serta faktor yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaannya.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

Sebagai bahan evaluasi dalam melaksanakan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di masa mendatang.

c. Bagi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Sebagai sumber inspirasi atau acuan untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

E. Kerangka Pemikiran

Negara merupakan lembaga hukum publik yang terdiri dari jabatan administrasi negara, dimana pejabat administrasi negara menjalankan urusan pemerintahan. Dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan tersebut harus didasarkan oleh hukum. Oleh karena itu, administrasi negara sebelum menjalankan tugasnya harus terlebih dahulu dilekatkan suatu kewenangan yang sah, berdasarkan peraturan perundang-undangan sesuai asas legalitas.[14]

Ruang lingkup asas legalitas tindakan pemerintah meliputi wewenang prosedural dan substantif. Tidak terpenuhinya tiga komponen legalitas tersebut mengakibatkan cacat yuridis suatu tindakan pemerintah. Setiap tindakan pemerintahan diisyaratkan harus bertumpu atas kewenangan yang sah. Kewenangan itu diperoleh melalui tiga sumber yaitu atribusi, delegasi, dan mandat.

Atribusi, yaitu pemberian wewenang pemerintah yang baru oleh suatu peraturan perundang-undangan (produk hukum legislatif) untuk

[14] Safri Nugraha, *Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2005. Hlm.32.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

melaksanakan pemerintahan, secara penuh. Atribusi merupakan pembentukan kewenangan baru untuk membuat suatu kebijakan yang dapat dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti kebijakan demikian berada di bawah Undang-Undang, karena dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang.

Delegasi, yaitu suatu pelimpahan wewenang yang telah ada yang berasal dari wewenang atribusi, kepada Pejabat Administrasi Negara tidak secara penuh, artinya tidak termasuk wewenang untuk pembentukan kebijakan, karena wewenang pembentukan kebijakan tersebut berada ditangan pejabat yang mendapat pelekatan secara atribusi.

Mandat,yaitu pemberian tugas dari mandans (pemberi mandat atau menteri) kepada mandataris (penerima mandat, direktur jenderal atau sekretaris jenderal), untuk atas nama menteri membuat keputusan administrasi negara.[15]

Asas umum prosedural dalam kenaikan pangkat harus bertumpu atas tiga landasan utama hukum administrasi yaitu asas negara hukum, asas demokrasi, dan asas instrumental.

Asas negara hukum dalam prosedural utamanya berkaitan dengan perlindungan hak-hak dasar yaitu hak untuk menyerahkan dokumen yang sifatnya privat, hak untuk tidak menyebutkan namanya atau identitas lainnya sehubungan dengan keberatan yang diajukan terhadap suatu permohonan pihak lain atau atas suatu rancangan tindakan pemerintahan.

[15] Ibid, hlm.33-36.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Asas demokrasi dalam prosedural berkenaan dengan asas keterbukaan dalam penyelenggaraaan pemerintahan.Asas keterbukaaan mewajibkan pemerintah untuk secara aktif memberikan informasi kepada masyarakat tentang suatu permohonan atau suatu rencana tindakan pemerintah dan mewajibkan untuk memebrikan penjelasan kepada masyarakat atas hal yang diminta.

Asas instrumental meliputi asas efisiensi dan asas efektivitas . Dewasa ini mungkin masih banyak prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di pemerintahan yang masih belum efisien dan efektif dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Kekuasaan pemerintahan yang berisi wewenang pengaturan dan pengendalian kehidupan masyarakat dibatasi secara substansial merupakan landasan bagi asas legalitas formal.[16]

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang disebut Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[17]

Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa.[18]Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan ini dibagi menjadi dua yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Pemerintahan Pusat

---

[16] Philipus M. Hadjon. *Kisi-Kisi Hukum Administrasi Negara dalam Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011. hlm.17.

[17] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

[18] Utang Rosidin, *Otonomi Daerah dan Desentralisas*i, CV PUSTAKA SETIA.Bandung, 2015, hlm.4.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaiamana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsp otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[19]

1. Aspek Hukum Pengertian Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diperbaharui berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :[20]

1) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah-daerah, dan Kepaniteraan Pengadilan.[21]

2) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan

[19] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
[20] Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
[21] Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3) Jawatan.

4) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.

5) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan diperbantukan, atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan, dan lain-lain.

6) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas Negara lainnya, seperti Hakim pada Pengadilan Negeri, dan Pengadilan Tinggi dan lain-lain.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom atau Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.[22]

b. Jenis-Jenis Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Yang Telah Diperbaharui Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan dua sistem, yaitu:[23]

---

[22] Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 37.

[23] Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1) Kenaikan pangkat reguler, adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
2) Kenaikan pangkat pilihan, adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu atas prestasi kerjanya yang tinggi. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi. Sedangkan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.[24]
3) Selain jenis kenaikan pangkat reguler dan pilihan, peraturan pemerintah ini juga mengatur tentang jenis kenaikan pangkat lain yang dapat diuraikan sebagai berikut :
4) Kenaikan pangkat anumerta, yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang wafat dan diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi .Akibat keuangan dari kenaikan pangkat baru timbul setelah keputusan sementara ditetapkan menjadi keputusan pejabat yang berwenang .

[24] Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

5) Kenaikan pangkat pengabdian, yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun dan diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi.

2. Sistem Kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang disebut dengan sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.[25]

Sistem merit menekankan pada kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan menduduki jabatan yang sama atau selaras dengan kompetensi jabatannya. Selain itu, moralitas dari calon juga menjadi pertimbangan dalam proses pengangkatan dan promosi.[26]

Jalur pengembangan karier ditentukan secara terbuka dan didasarkan sistem merit atas dasar kompetensi individual calon yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang diduduki tersebut. Jika dasar kompetensi ini tidak dipenuhi, maka cara rekrutmen maupun promosi berarti melanggar sistem merit. Selain itu, pengangkatannya didasarkan hasil seleksi dari tim yang dibentuk untuk keperluan itu.

---

[25] Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[26] Mifta Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2007, hlm.279.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Jabatan administrasi dan jabatan fungsional secara terbuka dapat menduduki jabatan pimpinan tinggi dan pelamaran dan seleksi yang terbuka. Dasar pengangkatan dan promosinya ini bukan ditentukan oleh pangkat calon melaikan kompetensi. Dahulu dalam sistem perundang-undangan sebelumnya kenaikan pangkat atau promosi ditentukan oleh jabatan. Jika pangkat memenuhi persyaratan jabatannya kosong, maka calon yang mempunyai pangkat yang dipersyaratkan bisa memenuhi jabatan yang kosong tersebut.Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ini melihat dari segi pangkat, tetapi atas dasar kompetensi tanpa melihat pangkatnya. Ini berarti karier seseorang pengembangannya sangat ditentukan pada keahlian, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, profesionalitas yang dihimpun dalam satu pemahaman kompetensi.

Berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan lembaga non struktural yang mandiri atau bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkinerja memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Salah satu tujuan dari Komisi Aparatur Sipil Negara ialah menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara.Selain itu, juga mewujudkan pegawai Aparatur Sipil Negara yang netral dan tidak membeda-bedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan, Komisi Aparatur Sipil Negara juga berfungsi mengawasi pelaksanaan

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

norma dasar, kode etik, dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.[27]

Komisi Aparatur Sipil Negara berkedudukan di ibu kota negara dan terdiri dari satu orang ketua merangkap anggota, satu orang wakil ketua merangkap anggota, dan lima anggota. Dalam melaksanakan tugasnya Komisi Aparatur Sipil Negara dibantu oleh asisten dan pejabat fungsional keahlian yang dibutuhkan. Mereka diangkat dan diberhentikan oleh Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara. Anggota Komisi Aparatur Sipil Negara terdiri dari usul pemerintah dan atau non pemerintah.

a. Pengertian Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat merupakan *reward* yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangku tanggung jawab yang lebih besar, berupa naiknya pangkat atau jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. [28]

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Oleh sebab itu, setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat tertentu.

Pada dasarnya kenaikan pangkat berkaitan dengan pendidikan atau

[27] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[28] Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pelatihan. Selain itu kenaikan pangkat atau promosi berhubungan pula dengan penghasilan.

b. Prosedur Kenaikan Pangkat dan Golongan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Prosedur Kenaikan Pangkat adalah tahapan-tahapan yang dilalui oleh Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pemerintah agar Pegawai Negeri Sipil dapat naik pangkat.

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini.

Berkaitan dengan prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri sipil di dalam Pasal 6 ayat (1) menyebutkan bahwa kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil termasuk Pegawai Negeri Sipil yang :[29]

1) Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
2) Dipekerjakan tau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

[29] Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dalam Pasal 2, kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan sepanjang tidak melampaui atasan langsungnya. Dalam Pasal 7, kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila:

1) Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir, dan
2) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Prosedur kenaikan pangkat pilihan memerlukan beberapa syarat, yaitu:

1) Telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat minimal dan belum lebih dari 3 (tiga) kali naik pangkat pilihan dipercepat.
2) Telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu, dengan syarat angka kreditnya sudah memenuhi.
3) Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaannya 2 (dua) tahun terakhir, sekurang-kurangnya bernilai baik.
5) Pangkatnya belum mencapai pangkat maksimal bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural.
6) Telah memiliki kartu pegawai.
7) Tidak melampaui pangkat atasannya, bagi Pegawai Negeri Sipil

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang menduduki jabatan struktural.

8) Lulus ujian dinas atau diklat berjenjang bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural yang naik pangkat pindah golongan.

9) Formasinya tersedia.[30]

3. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom dan terdiri dari Gubernur, Bupati, dan Walikota.

Asas-asas yang terdapat dalam otonomi daerah sebagai prinsip penyeleggaraan Pemerintahan Daerah terdiri dari asas desentralisasi, asas dekonsentrasi, dan asas tugas pembantuan. Asas desentralisasi adalah asas yang menyatakan penyerahan Urusan Pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonomi.[31] Dengan demikian ,prakarsa, wewenang, dan tanggung jawab mengenai urusan-urusan yang diserahkan tadi sepenuhnya menjadi tanggung jawab daerah itu, baik mengenai politik kebijaksanaan, perencanaan, dan pelaksanaannya maupun mengenai segi-segi pembiayaannya.[32] Asas dekonsentrasi adalah asas yang

[30]Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Pustaka Setia, Bandung, 2016,hlm.245.

[31] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

[32]Prof.Drs.C.S.T.Kansil & Christine Kansil.*Pemerintahan Daerah di Indonesia Hukum Administrasi Daerah*. Sinar Grafika. Jakarta. 2004. hlm.3.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menyatakan pelimpahan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada Gubernur dan Bupati/Walikota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum. Yang terakhir asas tugas pembantuan yaitu asas yang menyatakan penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah Provinsi kepada daerah Kabupaten/Kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Menerapkan asas-asas tersebut diperlukan perangkat daerah, perangkat daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah pada penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Terkait dalam kenaikan pangkat di Kabupaten/Kota perangkat daerah terdiri dari Sekretaris Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, inspektorat,dinas dan badan.[33]

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan,Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa :

1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan :

a) Pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten/

[33] Wikipedia Bahasa Indonesia, "Perangkat Daerah", https://id.wikipedia.org/wiki/Perangkat_daerah, diakses pada tanggal 12 Maret 2017 pukul 11.15 WIB.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kota.[34]

b) Pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.

c) Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

d) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural ke eselon III ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan jabatan struktural eselon II ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

e) Pengangkatan dan pemberhentian sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pejabat struktural eselon II sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur.

f) Calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota yang akan dikonsultasikan untuk diangkat dalam jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian mengenai prosedur kenaikan pangkat dan golongan di Kabupaten Pandeglang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

[34] Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tentang Aparatur Sipil Negara, jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan atau bersaranakan peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori maupun konsep hukum dan pandangan para sarjana terkemuka, serta analisa yang dilakukan terhadap data berupa analisa normatif-kualitatif.[35]

Sedangkan penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan melalui penelitian lapangan yang datanya didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama. Perolehan data dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan (observasi), wawancara ataupun penyebaran kuesioner dimana ini termasuk penelitian deksriptif kualitatif.[36]

2. Jenis Penelitian

Dilihat dari sifatnya metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif analitis. Metode deskriptif analitis adalah metode dengan anailisis data yang menggunakan pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi pembahasan penelitian dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.[37]

---

[35] Suratman, Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*, ALFABETA, Bandung, 2015, hlm. 11.

[36] *Ibid*., hlm.53.

[37] Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm.107.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Adapun pengertian metode deskriptif analitis menurut Sugiono, metode deskriptif analitis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum."

Penelitian ini memaparkan tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dan apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya serta terjun ke lapangan untuk melakukan wawancara dengan narasumber agar mendapatkan solusi dari permasalahan yang timbul.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Pengumpulan data dengan menggunakan studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan penulisan :

1) Bahan hukum primer, berupa Peraturan Perundang-Undangan seperti Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, serta peraturan lainnya yang berhubungan dengan skripsi ini.

2) Bahan hukum sekunder, berupa buku-buku, artikel, jurnal, dan hasil

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

penelitian serta memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.

3) Bahan hukum tersier, berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia untuk menunjang penulisan agar sesuai dengan Ejaan Yang Ditetapkan.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan terjun ke lapangan secara langsung untuk mendapat data secara langsung dari masyarakat. Pengumpulan data dengan menggunakan studi lapangan (*field research*) dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan responden terkait permasalahan yang terjadi pada sistem kenaikan pangkat di lingkungan Kabupaten Pandeglang.

4. Analisis Data

Penelitian ini memakai analisis yuridis kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi pustaka. Analisis datanya dibandingkan dengan hasil rujukan yuridis kemudian peneliti merumuskan kesimpulan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian.[38]

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Perpustakaan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

[38] Akhmad Sudrajat, "Memahami Penelitian Kualitatif", https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2011/02/14/memahami-penelitian-kualitatif ,diakses pada tanggal 7 Maret 2017 pukul 14.30 WIB.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, dan Perpustakaan Universitas Indonesia.Sedangkan penelitian lapangan dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Pandeglang.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami isi dari skripsi ini, maka pada bagian ini menjelaskan sistematika penulisan yang terdiri atas :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM DAN PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pada bab ini membahas tentang tinjauan umum ditinjau dari aspek hukum pengertian Pegawai Negeri Sipil, sistem kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil, dan Kewenangan Pemerintah Daerah dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

BAB III TINJAUAN UMUM PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN FAKTOR PENDUKUNG SERTA PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pada bab ini membahas tinjauan umum menguraikan tentang data dan objek penelitian prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB IV ANALISIS TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.

Pada bab ini membahas mengenai analisis prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas kesimpulan atas berbagai masalah yang telah dibahas dan diteliti, serta memberikan saran agar dapat dijadikan masukan.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB II

TINJAUAN UMUM DAN PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Aspek Hukum Pengertian Pegawai Negeri

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengenai Pegawai Negeri Sipil berubah istilah menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 Pegawai Aparatur Sipil Negara dibagi menjadi 2 yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. [39]

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[40]

---

[39] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
[40] Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbel
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tuli rusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut Logemann, Pegawai Negeri Sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik. Lebih lanjut Logemann melanjutkan bahwa hubungan dinas publik itu terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah deari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain. Jadi seseorang yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara, berarti dia menjadi Pegawai Negeri.[41]

2. Jenis-Jenis Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas :

1) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.[42]

Terdapat 4 unsur penting untuk menyatakan seseorang sebagai Pegawai Negeri Sipil yaitu :

[41] Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hlm.27.
[42] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1) Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam ketentuan yang berlaku, yaitu diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti mengadakan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat objektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah.
2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang, pejabat berwenang yang dimaksud disini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat Pegawai Negeri adalah orang-orang yang diberikan kewenangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri yang dapat dilakukan secara objektif.
3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku. Pada prinsipnya pengadaan Pegawai Negeri untuk mengisi formasi yang lowong, seseorang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus diserahi tugas berdasarkan formasi.
4) Digaji menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

jawabnya. Dimaksudkan agar Pegawai Negeri memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.[43]

3. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

a. Hak Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.[44]Setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dalam menjalankan tugasnya sebagai salah satu unsur aparatur sipil negara, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[45] Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh kebuthan bagi kebutuhan seperti halnya Pegawai Negeri Sipil.[46]Hak-hak Pegawai Negeri Sipil adalah sesuatu yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi.

Menurut Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh :

a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;

Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai

[43] Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
[44] Undang-Undang Dasar 1945.
[45]Ibid.,
[46] Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta,2014, hlm. 9

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, sedangkan tunjangkan kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.[47]

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil baik dalam bentuk barang dan/atau uang, untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil, dengan memperhatikan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.[48]

b. Cuti

Berdasarkan Pasal 1 angka 27 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa yang dimaksud dengan cuti Pegawai Negeri Sipil adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.[49]

c. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Jaminan pensiun adalah jaminan berupa manfaat pensiun Pegawai Negeri Sipil sebagai bentuk perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, hak, dan penghargaan atas pengabdian

[47] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[48] GajiBaru.Com,"Fasilitas Bagi PNS", http://www.gajibaru.com/2015/11/isi-pp-sistem-penggajian-pns-yang-baru.html, diakses pada tanggal 13 Mei 2017 pukul 07.39.

[49] Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan Jaminan hari tua adalah jaminan berupa manfaat tabungan Pegawai Negeri Sipil yang bersifat sukarela sebagai bentuk perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, hak, dan penghargaan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil.[50]

d. Perlindungan

Perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil. Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat termasuk Pegawai Negeri Sipil dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.[51]

e. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas melalui program pendidikan dan pelatihan sehingga memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi. [52]

Hak-hak Pegawai Negeri Sipil juga disebutkan dalam Pasal 7,8, dan

---

[50] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[51] Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm.3.

[52] Pasal 69 Undang –Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

9 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diantaranya :

1) Setiap Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya dan haru mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.
2) Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.
3) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa suatu kecelakaan dalam dan karena kewajibannya berhak memperoleh perawatan.
4) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga berhak memperoleh tunjangan.
5) Setiap keluarga Pegawai Negeri yang tewas berhak memperoleh uang duka.

b. Kewajiban Pegawai Negeri sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dipatuhi dan dikerjakan oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam tiga golongan yaitu :

1) Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.
2) Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan.
3) Kewajiban-kewajiban lain.[53]

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai Aparatur Sipil Negara yang termasuk Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban antara lain :[54]

[53] Sastra Djatmika dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Djambatan, Jakarta, 1995,hlm. 103.

[54] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggungjawab.
6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
7) Menyimpan rahasia dan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil juga disebutkan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya :[55]

1) Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.
2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3) Setia dan taan sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Republik Indonesia 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4) Menaati segala peraturan perundang-undangan.
5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil.
7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11) Masuk kerja dan menaati jam kerja.

[55] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15) Membimbing bawahan dan mengerjakan tugas.
16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembanhkan karier.
17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

B. Sistem Kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil

Sistem kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan peraturan yang mengatur sistem kepangkatan Pegawai Negeri Sipil. Sistem kepangkatan dalam ranah hukum publik berhubungan dengan asas legalitas, asas legalitas adalah bahwa penyelenggaraan administrasi pemerintahan mengedepankan dasar hukum dari sebuah keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan.[56]Begitu juga dalam hal ini penyelenggaraan sistem kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil diatur dengan dasar/aspek hukum berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang dibuat oleh Pemerintah. Berdasarkan ketentuan hukum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah diatur mengenai sistem merit yang mengatur Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam hal ini promosi kenaikan pangkat serta membahasa mengenai jabatan fungsional secara umum. Pemerintah dalam hal ini di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

[56] Pasal 5 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Selain itu ketentuan hukum yang mengatur mengenai kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pegawai Negeri Sipil telah diatur mengenai syarat syarat kenaikan pangkat dan jenis-jenis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil .

Untuk mengetahui secara rinci penjelasan tentang kenaikan pangkat dan juga prosedur dalam kenaikan pangkat yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pegawai Negeri Sipil dikeluarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut di atas.

Semua ketentuan peraturan perundang-undangan diatas merupakan dasar pertimbangan aspek yang berkaitan dengan sistem kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil . Hal ini sangat penting untuk mengatur keseluruhan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil agar berjalan dengan baik.

1. Sistem Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki profesi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara ini meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, pola karier, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan termasuk dalam hal ini promosi kenaikan pangkat dan jabatan. Manajemen Aparatur Sipil Negara ini berjalan berdasarkan

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pada sistem merit.[57]Selain itu sistem kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil juga berdasarkan pada sistem karier.

a. Sistem merit

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.[58]Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pada pelaksanaan sistem merit. Sistem ini menekankan pada kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan menduduki jabatan yang sama atau selaras dengan kompetensi jabatannya. Selain itu moralitas dari calon juga menjadi pertimbangan dalam proses pengangkatan dan promosi.[59]

Jalur pengembangan karier ditentukan secara terbuka dan didasarkan sistem merit atas dasar kompetensi individual calon yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang diduduki tersebut. Jika dasar kompetensi ini tidak dipenuhi, maka cara rekrutmen maupun promosi berarti melanggar sistem merit. Selain itu, pengangkatannya didasarkan dari hasil seleksi dari tim yang dibentuk untuk keperluan itu.[60]

---

[57] Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[58]Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kemenetrian Keuangan, "Sistem Merit, Komptensi, dan Kinerja dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara", www.bppk.kemenkeu.go.id, diakses pada tanggal 25 April 2017 pukul 06.41 WIB.

[59] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

[60] Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm.279.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sistem merit merupakan sistem karier yang berdasarkan pada prestasi kerja, dengan penentuan kriteria yang jelas untuk penilaian prestasinya. Kebijakan yang dianut dalam pembinaan karier Pegawai Negeri di Indonesia merupakan perpaduan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja, Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian yang untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, serta dalam pengembangan lebih lanjut masa kerja, kesetiaan, ketaatan, pengabdian, dan syarat objektif lainnya juga menentukan.[61]Sistem merit juga disebut dengan sistem kecakapan dimana dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kecakapan, bakat, dan pengalaman. Kemampuan diatas tersebut harus dibuktikan melalui ujiandan ijazah yang diperlukan.[62]

Jabatan administrasi dan jabatan fungsional secara terbuka dapat menduduki jabatan pimpinan tinggi dan pelamaran dan seleksi yang terbuka. Dasar pengangkatan dan promosinya ini bukan ditentukan oleh pangkat calon melainkan kompetensi. Dahulu dalam sistem perundang-undangan sebelumnya kenaikan pangkat atau promosi ditentukan oleh jabatan. Jika pangkat memenuhi persyaratan jabatannya kosong, maka calon yang mempunyai pangkat yang dipersyaratkan bisa memenuhi jabatan yang kosong tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ini melihat dari segi pangkat, tetapi atas dasar kompetensi tanpa melihat pangkatnya. Ini berarti karier

[61] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2016, hlm.397.

[62] Safri Nugraha, *Op Cit*, hlm. 294.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

seseorang pengembangannya sangat ditentukan pada keahlian, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, profesionalitas yang dihimpun dalam satu pemahaman kompetensi.[63]

b. Sistem Karier

Sistem kepangkatan dalam Pegawai Negeri Sipil selajutnya adalah sistem karier. Pada sistem karier, pengangkatan pertama seorang pegawai didasarkan pada kecakapannya dan selanjutnya dilihat masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat lain yang ikut menentukan. Sistem Karier dibedakan dalam sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup.

Pada sistem karier terbuka lowongan kerja terbuka bagi siapa saja asalkan mempunyai kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan yang tersedia. Kecakapan dan kemampuan dibuktikan melalui ujian. Sementara itu sistem karier tertutup hanya diperuntukkan bagi pegawai yang sudah ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia didasarkan pada perpaduan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja. Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian, di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan ataa untuk naik pangkat, didasarkan atas kecakapandan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. [64]

---

[63] Miftah Thoha, *Op. Cit*, hlm. 279.

[64] Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, Toko Buku Gunung Agung, Jakarta, 1996, hlm. 52-57.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Prosedur dan Kenaikan Pangkat

Prosedur adalah peraturan. Dalam pengertian yang lebih luas prosedur adalah aturan bermain, aturan bekerjasama, aturan berkoordinasi, sehingga dalam unit-unit sistem, subsistem, subsubsistem, dan seterusnya, dapat berinteraksi satu sama lain secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut *The Macquarie Dictionary*, prosedur adalah cara perbuatan atau cara kerja dalam segala tindakan atau proses. Dalam bidang manajemen prosedur dapat di definisikan sebagai langkah-langkah pentahapan dan urutan-urutan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Prosedur adalah bagian dari struktur atau teknis dari sebuah organisasi.[65]

Prosedur terbagi ke dalam dua jenis yaitu prosedur umum dan prosedur khusus. Prosedur umum adalah prosedur-prosedur yang menyangkut bidang pekerjaan yang bersifat umum dan berlaku secara nasional yang menjadi tanggungjawab manajer atas, dalam bidang kepegawaian misalnya Pegawai Negeri maupun Pegawai Negeri Angkatan Bersenjata, dan bidang pemeliharaan kesehatan Pegawai Negeri serta anggota bersenjata. Sedangkan prosedur khusus adalah prosedur yang dibuat dan hanya berlaku secara lokal untuk lingkungan tertentu yang menjadi tanggungjawab ditempat tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan yang bekerja dengan mengikuti prosedur

[65] Zulkifli Amsyah, Manajemen Sistem informasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005,hlm.59.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang berlaku akan mendapatkan hasil maksimal pada setiap pekerjaannya. Prosedur memang harus direncanakan agar dalam setiap langkahnya tidak mengalami kekeliruan.[66]

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, oleh sebab itu setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat tertentu.[67]

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap negara sebagai pendorong/motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdiannya di dalam melaksanakan tugas sehari-hari. [68]Kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.[69]Kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai berprestasi untuk memangku tanggung jawab yang lebih besar, berupa naiknya pangkat atau jabatan Pegawai Negeri Sipil.

b. Jenis-Jenis Kenaikan Pangkat

1) Kenaikan pangkat reguler

Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan tanpa terikat pada jabatan yang dipangkunya. Pada

[66] A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*,Gunung Agung, Jakarta, 1983, hlm.117.
[67] Ahmad Ghufron, *Loc. Cit*, hlm.18.
[68] Sudibyo Triatmodjo,*Loc. Cit*, hlm. 66.
[69] Sahya Anggara, *Op. Cit*, hlm. 241.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kenaikan pangkat reguler merupakan hak seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.[70]

Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

a) Tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu
b) Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, dan
c) Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan fungsional tertentu. Ketentuan kenaikan pangkat ini diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasannya langsung.[71]

Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sampai dengan :

a) Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi 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 I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama.
d) Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Tingkat Atas,

[70] Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm. 51.
[71] Sri Hartini, *Loc. Cit*, hlm. 101.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 tahun , Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 tahun, Ijazah Diploma I, atau ijazah Diploma II.

e) Penata, golongan III/c bagi yang memiliki ijazah Sekolah Guru Pendidian Luar Biasa, Ijazah Diploma IIII, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Bakaloreat.

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 Doktor, Ijazah Apoteker, dan Ijazah Magister (S2), atau Ijazah lain yang setara. Ijazah lain yang setara adalah ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi yang bobot untuk memperolehnya setara dengan Ijazah Doktor, Ijazah Apoteker, dan Ijazah Magister (S2) yang penetapan kesetaraannya dilaksanakan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendidikan nasional atau Menteri Agama sesuai bidang masing-masing.

h) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (D3).[72]

Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan :

[72] Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

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.

2) Kenaikan pangkat pilihan

Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang disamping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan juga dikaitkan Dengan jabatan struktural maupun fungsional tertentu yang dipangku oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin satuan organisasi. Sedangkan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.[73]Lain dengan kenaikan pangkat reguler yang merupakan hak Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat pilihan bukanlah merupakan hak, akan tetapi suatu kepercayaan dan penghargaan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya, yakni bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. [74]Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada PNS yang :

---

[73] Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

[74] Ibid., hlm. 53.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

a) Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional

b) Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden

c) Menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya

d) Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara

e) Diangkat menjadi pejabat negara

f) Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah

g) Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural dan jabatan fungsional

h) Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar, dan

i) Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan atau jabatan fungsional tertentu.[75]

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat pilihan setingkat lebih tinggi, apabila :

a) Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir, dan

b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja /DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki

[75] Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm. 221.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

jabatan fungsional tertentu dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila :

a) Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
b) Telah memenuhi angka kredit yang ditentukan, dan
c) Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.[76]

3) Kenaikan pangkat anumerta

Kenaikan pangkat anumerta adalah kenaikan pangkat yang telah diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang wafat dalam dan karena melaksanakan tugas.[77] Kenaikan pangkat anumerta ditetapkan mulai berlaku pada tanggal wafatnya yang bersangkutan serta diusahakan pembacaan surat keputusannya pada waktu diadakan upacara pemakaman. Untuk menjaga agar kenaikan pangkat anumerta dapat diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil wafat dikebumikan maka dikeluarkan keputusan sementara oleh menteri, jaksa agung, pemimpin kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, pimpinan lembaga non departemen, gubernur, bupati/walikota, untuk semua pangkat IV/C ke bawah.[78] Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan wafat yaitu :

a) Meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugasnya.
b) Meninggal dalam keadaan lain yang yang ada hubungan dengan dinasnya, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal

[76] *Ibid.*
[77] Ahmad Ghufron, *Op. Cit*, hlm. 18.
[78] Sudibyo Triatmodjo,*Loc. Cit*, hlm. 73.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya.

c) Meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani yang di dapat dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya.

d) Meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak beratanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.[79]

4) Kenaikan pangkat pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian adalah penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan mengakhiri masa jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun. Kenaikan pangkat pengabdian diberikan tanpa terikat pada jabatan, dan ketentuan ujian dinas serta ditetapkan satu bulan sebelum yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.[80]

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

a) Memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama :

[79] Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002

[80] Ibid., hlm. 72.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

(a) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir.

(b) Sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir, dan

(c) Sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) bulan dalam pangkat terakhir

b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir , dan

c) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1(satu) tahun terakhir.[81]

5) Kenaikan pangkat istimewa

Kenaikan pangkat istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.[82]

c. Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Pada umumnya Pegawai Negeri Sipil yang akan dinaikkan pangkatnya harus memenuhi persyaratan pendidikan dan prestasi

[81] Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002

[82] Miftah Thoha, *Loc. Cit*, hlm. 36.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kerja yang baik, sehingga setelah kenaikan pangkat akan terjadi peningkatan kinerja. Secara lebih spesifik Pegawai yang diberikan suatu kepercayaan, yaitu kenaikan pangkat harus memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan pemerintah ini yang antara lain :

1) Pangkat atau golongan yang telah memenuhi syarat.
2) Disiplin ilmu /latar belakang pendidikan formal
3) Mempunyai kinerja/prestasi kerja yang baik.
4) Telah mengikuti Diklat Struktural/Fungsional.
5) Memperhatikan DUK (Daftar Urut Kepangkatan).
6) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan paling tidak bernilaibaik.
7) Usia
8) Usulan unit kerja ke Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan), dan
9) Atas persetujuan pimpinan instansi.[83]

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 , prosedur kenaikan pangkat meliputi :

[83] Sri Hartini, *Op. Cit*, hlm. 102.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

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 Kepala Badan Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat.
2) Surat pengantar usul kenaikan pangkat sebagaimana tersebut pada huruf a disampaikan kepada Presiden dan tembusannya kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran l-k.
3) Tembusan surat pengantar yang disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara dilengkapi dengan usul kenaikan pangkat untuk golongan ruang IV/c ke atas yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran l-l.
4) Tembusan surat pengantar dalam usul kenaikan pangkat untuk golongan ruang IV/c ke atas sebagaimana dimaksud dalam huruf c diajukan dalam rangkap 2(dua) serta dilampiri dengan bahan-bahan lampiran yang diperlukan.
5) Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b dilaksanakan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat telah mendapat pertimbangan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

6) Untuk mendapatkan pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud dalam huruf e, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat mengajukan usul kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran l-e.
7) Untuk memperlancar pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai negeri Sipil Pusat di daerah, pertimbangan teknis sebagiamana dimaksud dalam huruf e dapat ditetapkan oleh Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan wilayahkerjanya berdasarkan pendelegasian wewenang yang diberikan.
8) Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksankan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan wilayah kerjanya.
9) Untuk mendapat pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud dalam huruf a Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah mengajukan usul kepada Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran l-e.
10) Keputusan kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam huruf e dan h dapat dibuat secara kolektif atau perorangan.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

a) Kolektif, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran l-m, sedangkan petikannya dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran l-n.

b) Perorangan, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran l-o.

11) Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, ,menunjukkan prestasi kerja luar baisa baiknya, dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara ditetapkan setelah mendapatkan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).[84]

C. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

a. Teori Kewenangan Pemerintah Daerah

Setiap pejabat administrasi negara dalam bertindak (menjalankan tugas-tugasnya) harus dilandasi wewenang yang sah, yang diberikan peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan pemerintahan harus didasarkan oleh hukum (*wet matigheid van bestuur* = asas legalitas = *le principle de la l'egalite de'l administration*). Oleh karena itu, setiap pejabat administrasi negara sebelum menjalankan tugasnya harus terlebih dahulu dilekatkan dengan suatu kewenangan yang sah berdasarkan

[84] Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

peraturan perundang-undangan. Kewenangan yang terdiri dari beberapa wewenang, yaitu merupakan kekuasaan terhadap segolongan orang tertentu atau kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan yang berlandaskan peraturan perundang-undangan. Jadi kewenangan adalah kekuasaan yang mempunyai landasan hukum, agar tidak timbul kesewenang-wenangan. Wewenang adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu tindakan hukum publik. Hak adalah kekuasaan untuk melakukan suatu tindakan hukum privat.[85]

Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan legislatif (diberi oleh undang-undang) atau dari kekuasaan eksekutif administratif. Kewenangan yang biasanya terdiri dari beberapa wewenang adalah kekuasaan terhadap segolongan orang tertentu atau kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan.[86]

Ateng Syafrudin berpendapat ada perbedaan antara pengertian kewenngan dan wewenang. Kita harus membedakan antara kewenangan (*authority, gezag*) dengan wewenang (*competence, bevoegheid*) Kewenangan adalah apa yang disebut dengan kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh Undang-Undang, sedangkan wewenang hanya mengenai suatu "*onderdeel*" (bagian) tertentu saja dari kewenangan. Di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbe voegdheden*). Wewenang merupakan lingkup tindakan hukum publik, lingkup wewenang pemerintahan, tidak

[85] Safri Nugraha, *Op. Cit*, hlm.29-30.
[86] Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm.78.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

hanya meliputi wewenang membuat keputusan pemerintah (*bestuur*), tetapi meliputi wewenang dalam rangka pelaksanaan tugas, dan memberi wewenang serta distribusi wewenang utamanya ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.[87]

Secara yuridis, pengertian wewenang adalah kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum.[88]Pengertian wewenang menurut H.D. Stoud adalah :

"Bevoegheid is een begrip uit het bestuurlijke organisatierecht , wat kan worden omschreven als het geheel van regels dat betrekking heft op de verkrijging en uitoefening van bestuurechttelijke bevoegdheden door publiekrechtelijke rechtssubjecten in het bestuurechttelijke rechtsverkeer. (wewenang merupakan pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhaan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum public di dalam hubungan hukum publik)".[89]

Dalam menjalankan negara, diperlukan pemerintahan yang berdaulat dan memiliki kewenangan secara hukum. Kewenangan secara hukum bersumber dari peraturan perundang-undangan dan hal ini diperoleh melalui dari 3 cara yaitu atribusi, delegasi, dan mandat.

---

[87] Ateng Syafrudin, *Menuju Penyelenggaraan Pemeritahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab*, Universitas Parahyangan, Bandung, 2002, hlm. 22.

[88]Indroharto, *Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Citra Adya Bakti, Bandung, 1994, hlm.65.

[89]Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.101.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Mengenai atribusi,delegasi, mandat, H.D. van Wijk/Willem Konijnenbelt mendefinisikan sebagai berikut :

a. *Atributie : toekenning van een bestuursbevoegheid door een wetgever aan een bestuursorgaan, (atribusi adalah pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat Undang-Undang kepada organ pemerintahan.*
b. *Delegatie : overdracht van een bevoegheid van het ene bestuursorgaan aan een ander, (delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya).*
c. *Mandaat : een bestuursorgaan laat zijn bevoegheid namens hem uitoefenen door een ander, (mandate terjadi ketika organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya).*[90]

Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom dan terdiri dari Gubernur, Bupati, dan Walikota.[91]

Pemerintah Daerah adalah satuan-satuan organisasi pemerintah yang berwenang untuk menyelenggarakan segenap kepentingan setempat dari sekelompok yang mendiami suatu wilayah yang dipimpin oleh kepala pemerintahan daerah.[92]

Asas-asas yang terdapat dalam otonomi daerah sebagai prinsip penyelenggaraan Pemerintahan Daerah terdiri dari asas desentralisasi, asas dekosentrasi, dan asas tugas pembantuan.Asas desentralisasi adalah asas memberikan wewenang dari pemerintah negara kepada pemerintah lokal untuk mengatur dan mengurus urusan tertentu sebagai urusan rumah

[90] Ibid., hlm.104-105.
[91] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
[92] The Liang Gie, *Pertumbuhan Daerah Pemerintahan Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 44

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

tangganya sendiri.[93] Asas dekosentrasi adalah asas menerima pelimpahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah dan/atau kepada instansi vertikal di wilayah tertentu untuk dilaksanakan. Asas tugas pembantuan adalah asas melaksanakan semua penugasan dari Pemerintah kepada daerah dan/atau desa dari pemerintah provinsi kepada kabupaten/kota dan/atau desa serta dari pemerintah kabupaten/kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.[94] Untuk menerapkan asas-asas tersebut diperlukan perangkat daerah, yaitu unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.[95]

Asas umum prosedural dalam kenaikan pangkat harus bertumpu atas tiga landasan utama hukum administrasi yaitu asas negara hukum, asas demokrasi, dan asas instrumental. Asas negara hukum dan asas demokrasi berkaitan erat dengan asas legalitas.[96]Asas legalitas merupakan penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan mengedepankan dasar hukumdari sebuah keputusan dan/atau tindakan yang dibuat oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan.[97]

Asas negara hukum dalam prosedural utamanya berkaitan dengan perlindungan hak-hak dasar yaitu hak untuk menyerahkan dokumen yang

---

[93] Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.307.

[94] Rianto Nugroho D, *Otonomi Daerah*, Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta, 2000, hlm.90.

[95] Pasal 1 angka 1,Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.

[96] Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press,Yogyakarta, 2003,hlm.67.

[97] Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm.91.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

sifatnya privat, hak untuk tidak menyebutkan namanya atau identitas lainnya sehubungan dengan keberatan yang diajukan terhadap suatu permohonan pihak lain atau atas suatu rancangan tindakan pemerintahan.

Asas demokrasi dalam prosedural berkenaan dengan asas keterbukaan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Asas keterbukaan mewajibkan pemerintah untuk secara aktif memberikan informasi kepada masyarakat tentang suatu permohonan atu suatu rencama tindakan pemerintah dan mewajibkan untuk memberikan penjelasan kepada masyarakat atas hal yang diminta.

Asas instrumental meliputi asas efisiensi dan asas efektivitas. Dewasa ini mungkin masih banyak prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di pemerintahan yang masih belum efisien dan efektif dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.Kekuasaan pemerintah yang berisi wewenang pengaturan dan pengendalian hidup masyarakat dibatasi secara substansial merupakan landasan bagi asas legalitas formal.[98]

b. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Setiap daerah mempunyai wewenang masing-masih dalam urusan penyelenggaraan pemerintahan, termasuk dalam hal ini penyelenggaraan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Untuk mengatur itu semua peran Pemerintah Daerah dalam hal ini sangat penting untuk mengatur pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

[98] Safri Nugraha, *Op. Cit.*

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dan Pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.[99]

Berdasarkan Pasal 4 disebutkan bahwa periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintahan ini. Berdasarkan Pasal 6, 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. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Berdasarkan Pasal 7, kenaikan pangkat reguler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila :

a. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terkahir, dan
b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Berdasarkan Pasal 8, kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sampai dengan :

a. Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi 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.

[99] Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama.
d. Penata Muda Tingkat I, glongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas (3) tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 (empat) tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II.
e. Penata, golongan runag III/c bagi yang memiliki Ijazah sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, Atau Ijazah Bakaloreat.
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).

Berdasarkan 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 di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Berdasarkan Pasal 12, Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang terendah yang ditentukan 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 didudukinya, dan
c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan Pasal 18 ayat (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 I/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 Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang II/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 I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan runag II/c.
e. Ijazah Sarjana (S1), atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/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, glongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.

Berdasarkan Pasal 18 ayat 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
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 penyesuaian kenaikan pangkat.

Berdasarkan Pasal 20 ayat (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,

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b.

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

Berdasarkan Pasal 20 ayat (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).

Berdasarkan Pasal 27 ayat (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 setingkat lebih tinggi, apabila :

a. Memiliki masa kerja 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.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (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.

Berdasarkan 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 kenaian pangkat berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28.

Berdasarkan Pasal 32 , dikecualikan dari ujian dinas bagi Pegawai Negeri Sipil yang :

a. Akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja yang luar baisa baiknya.
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 semua 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.

Yang terakhir berdasarkan Pasal 36, kenaikan pangkat yang telah ditetapkan sebelumnya berlakunya Peraturan Pemerintah ini sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dinayatakan tetap berlaku.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 63

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa :[100]

1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan :
   a) Pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan.
   b) Pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.
   c) Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Ngeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
   d) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari dan jabatan struktural ke eselon III ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan jabatan struktural eselon II ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
2) Pengangkatan dan pemberhentian sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pejabat struktural eselon II sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur.
3) Calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota yang akan dikonsultasikan untuk diangkat dalam jabatan Sekretaris Daerah Kabupten/Kota sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural.

[100] Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB III

PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG SERTA FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

A. Gambaran Umum Kabupaten Pandeglang

1. Geografi Kabupaten Pandeglang

Wilayah Kabupaten Pandeglang berada pada bagian barat daya Provinsi Banten dan secara geografis terletak antara 6°21'00-7°10'00" Lintang Selatan (LS) dan 105°48'00-106°-11'00" Bujur Timur (BT). Secara administratif Kabupaten Pandeglang dibagi menjadi 322 Desa, 13 Kelurahan, dan 35 Kecamatan dengan batas administrasinya adalah Sebelah Utara Kabupaten Serang, Sebelah Timur Kabupaten Lebak, Sebelah Selatan Samudera Indonesia, dan Sebelah Barat Selat Sunda.Luas wilayah Kabupaten Pandeglang adalah 274.689 atau 2.747 km^2 dengan tinggi wilayah diatas permukaan laut (dpl) 0-2000 meter. [101]

2. Kependudukan Kabupaten Pandeglang

Pada tahun 2015 jumlah penduduk Kabupaten Pandeglang berdasarkan sensus penduduk adalah 1.194.911 orang dengan komposisi penduduk laki-laki 610.412 orang dan perempuan 584.499 jiwa, Dilihat dari jumlah penduduk tahun 2010 yang mencapai 1.154.207 jiwa dan pada tahun 2014 berjumlah 1.188.405, laju pertumbuhan penduduk Kabupaten Pandeglang

[101] Tim Badan Pusat Statistik ,*Provinsi Banten Dalam Angka 2016*, Badan Pusat Statistik, Banten,2016.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pertahun mengalami peningkatan yaitu dari tahun 2010 sampai 2015 sebesar 0,70 % dan dari tahun 2014 sampai 2015 sebesar 0,55 %. Berdasarkan data tersebut rasio jenis kelamin pada tahun 2015 sebesar 104,43 %. Sebaran penduduk per kecamatan relatif tidak merata. Kecamatan dengan penduduk terjarang yaitu Sumur dengan rata-rata sebanyak 91 jiwa/km^{2,} sementara wilayah yang terpadat adalah Kecamatan Labuan, yaitu sebanyak 3.585 jiwa/km^2. Sedangkan rata-rata kepadatan penduduk Kabupaten Pandeglang adalah 435 jiwa/km^2.[102]

3. Kelembagaan Pemerintahan Kabupaten Pandeglang

Pemerintahan Kabupaten Pandeglang pada tahun 2015 didukung oleh 12.333 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdiri atas 6.624 orang laki-laki dan 5.709 orang perempuan. Apabila dilihat dari pendidikan, Maka 282 orang berpendidikan sarjana strata 2/3 (S2/S3), 6.177 orang berpendidikan sarjana strata 1/Diploma-IV (S-1/DIV), 1.448 orang berpendidikan sarjana muda (D-II/III), 3.987 orang berpendidikan SLTA/D-I, 275 orang berpendidikan SLTP dan 164 orang berpendidikan SD.[103]

Pada tahun 2017 jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pandeglang menurun menjadi 11.188 dikarenakan ada Pegawai Negeri Sipil yang pensiun dan meninggal dunia. Berikut ini tabel jumlah Pegawai Negeri Sipil dari setiap dinas dan kecamatan yang ada di Kabupaten Pandeglang :

---

[102] Tim Badan Pusat Statistik ,*Provinsi Banten Dalam Angka 2016*, Badan Pusat Statistik, Banten,2016,hlm.64-65.

[103] Ibid., hlm.28.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.1
Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Pandeglang Tahun 2017

No	Unit Kerja	Data di BKD
1	Badan Kepegawaian dan Diklat	38
2	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	21
3	Badan Perencanaan Pembangunan daerah	45
4	Badan Pengelola Keuangan Daerah	60
5	Badan Pelayanan Pajak Daerah	30
6	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	16
7	Dinas Ketahanan Pangan dan Penyuluh	29
8	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	35
9	Dinas Pengendalian Penduduk	107
10	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu	19
11	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan	38
12	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	148
13	Dinas Perikanan	45
14	Dinas Kependudukan dan Pencatatan	36
15	Dinas Kesehatan	984
16	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	7.578
17	Dinas Perhubungan	63
18	Dinas Pertanian	143
19	Dinas Sosial	27
20	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	134
21	Dinas Perpustakaan, Arsip dan Arsip Daerah	22
22	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	40
23	Dinas Pemuda dan Olahraga	30
24	Dinas Kominfo	23
26	Dinas Koperasi dan UMKM	23
27	Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM	36
28	Dinas Pariwisata	29

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

No	Unit Kerja	Data di BKD
29	Kecamatan Angsana	18
30	Kecamatan Banjar	28
31	Kecamatan Bojong	19
32	Kecamtan Cadasari	27
33	Kecamatan Cibaliung	23
34	Kecamatan Cibitung	21
35	Kecamatan Cigeulis	20
36	Kecamatan Cikedal	22
37	Kecamatan Cikeusik	19
38	Kecamatan Cimanggu	25
39	Kecamatan Carita	25
40	Kecamatan Cimanuk	28
41	Kecamatan Cipeucang	22
42	Kecamatan Cisata	27
43	Kecamatan Jiput	28
44	Kecamatan Kaduhejo	27
45	Kecamatan KarangTanjung	44
46	Kecamatan Koroncong	19
47	Kecamatan Labuan	23
48	Kecamatan Majasari	55
49	Kecamatan Mandalawangi	27
50	Kecamatan Mekarjaya	18
51	Kecamatan Menes	24
52	Kecamatan Munjul	24
53	Kecamatan Pagelaran	20
54	Kecamatan Pandeglang	43
55	Kecamatan Panimbang	20
56	Kecamatan Patia	17
57	Kecamatan Picung	18

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

No	Unit Kerja	Data di BKD
58	Kecamatan Pulosari	19
59	Kecamatan Saketi	30
60	Kecamatan Sindangresmi	16
61	Kecamatan Sobang	16
62	Kecamatan Sukaresmi	21
63	Kecamatan Sumur	18
64	Kantor Administrasi Kawasan Ekonomi Khusus Ujungkulon	9
65	Rumah Sakit Umum Daerah Berkah	255
66	Satuan Polisi Pamong Praja	45
67	Sekretariat Daerah	137
68	Sekretarian DPRD	34
	JUMLAH	11.118

B. Profil Badan Kepegawaian dan Diklat

1. Latar Belakang Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pandeglang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pandeglang yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pandeglang.

Selanjutnya pada tahun 2016 Pemerintah Kabupaten Pandeglang telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Daerah yang bertujuan bahwa Badan Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dalam perencanaan, keuangan, kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, serta fungsi penunjang lainnya yang selanjutnya ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat.

Dengan diberlakukannya kedua peraturan tersebut diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pandeglang digabung dengan Kantor Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pandeglang, sehingga terjadi perubahan nomen klatur menjadi Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang yang berlaku mulai tahun 2017.[104]

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang adalah "Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara Profesional, Integritas, dan melayani 2020". Penjabaran dari makna dari visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang adalah sebagai berikut:[105]

a. Terwujudnya Manajemen merupakan wujud kebaikan yang bertambah dan berkesinambungan dalam perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan

[104] Hasil wawancara dengan Bapak Farid Fikri, *Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian*, 24/05/2017, Pukul 10.30, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang.

[105] Tim Badan Kepegawaian dan Diklat, *Laporan Renstra 2016-2021*, Badan Kepegawaian dan Diklat, Pandeglang, 2016,hlm.38-39.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

b. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangn yang berlaku.

c. Profesional adalah senantiasa bekerja dengan menggunakan kompetensi terbaik yang dimiliki untuk memberikan hasil dan manfaat yang semakin meningkat bagi organisasi pemerintah.

d. Integritas adalah satunya perkataan dengan perbuatan dan senantiasa konsisten dalam memegang amanah dan tanggungjawab.

e. Melayani adalah membantu menyiapkan/mengurus hal-hal yang berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara.

Adapun Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang dipilih dan ditetapkan sebagai berikut :

a. Meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

b. Mewujudkan pelayanan prima terhadap aparatur.

c. Meningkatakan sistem data statistik daerah.

3. Kedudukan Badan Kepegawaian dan Diklat

Badan Kepegawaian dan Diklat merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dipimpin

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

oleh seorang Kepala Badan, yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.[106]

4. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat , terdiri dari :[107]

a. Unsur Pimpinan adalah Kepala Badan
b. Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris, terdiri dari :
   1) Subbag Umum dan Kepegawaian; dan
   2) Subbag Keuangan dan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan.
c. Unsur Pelaksana terdiri dari Bidang, terdiri dari :
   1) Bidang Data Informasi dan Pembinaan Aparatur, terdiri dari :
      a) Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian;
      b) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai; dan
      c) Sub Bidang Pembinaan Aparatur.
   2) Bidang Formasi dan Mutasi, terdiri dari :
      a) Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Karier;
      b) Subbidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional; dan
      c) Subbidang Pemberhentian dan Pensiun.
   3) Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :
      a) Subbidang Pengembangan dan Pengkajian Diklat;
      b) Subbidang Penjenjangan Struktural dan Prajabatan; dan
      c) Subbidang Diklat Teknis dan Fungsional.
d. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat adalah sebagai berikut :

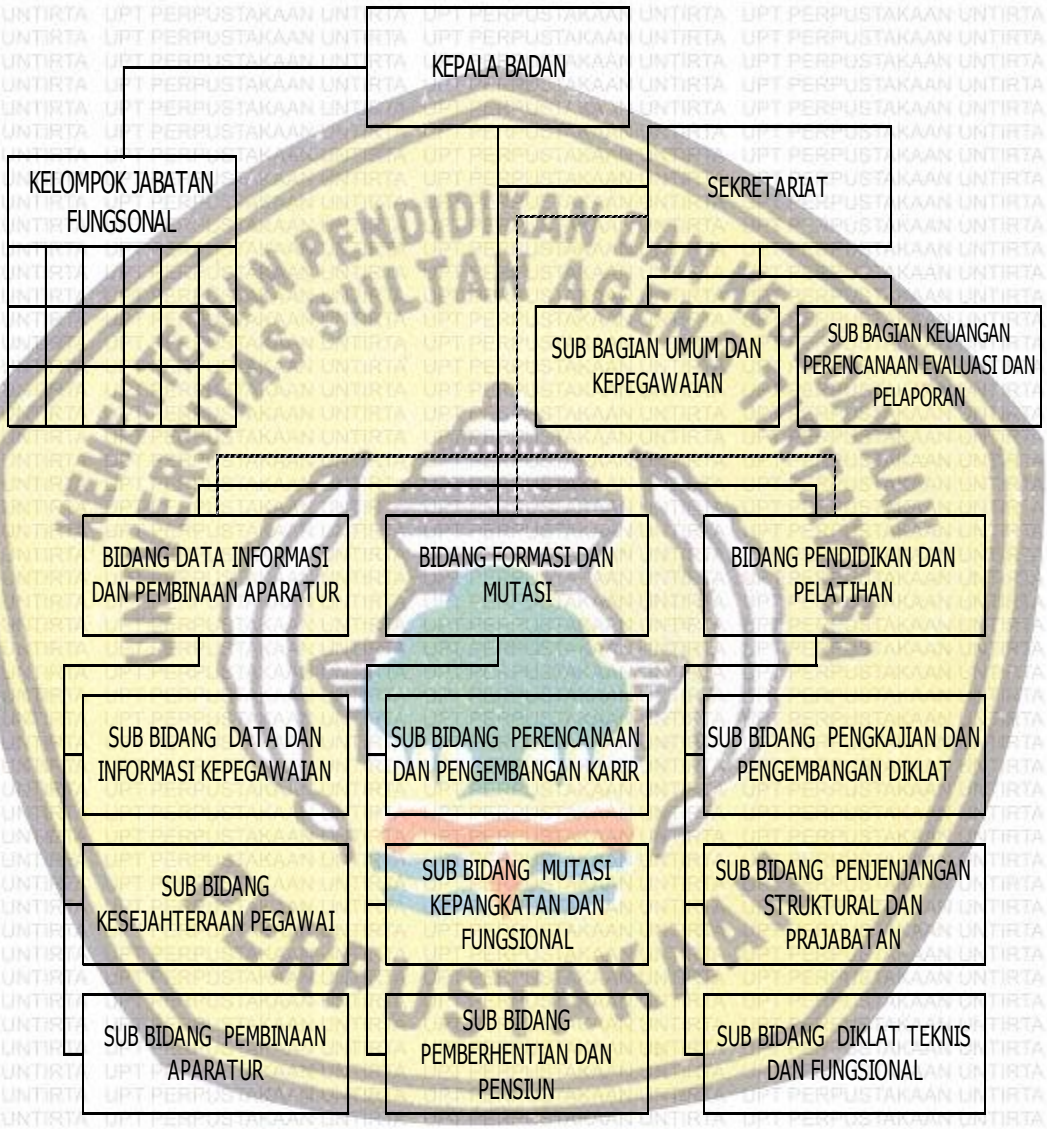
---

[106] www.Pandeglangkab.go.id.

[107] Peraturan Bupati Pandeglang Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dab Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Table 3.2
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat



KETERANGAN :

——— = GARIS LINI

--------- = GARIS KOORDINASI

5. Tugas Pokok, dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Diklat yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan Fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut :

1) Penyusunan, perencanaan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2) Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
3) Pengkoordinasian pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
4) Pembinaan, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang administrasi umum kepegawaian, pengembangan dan pendayagunaan aparatur, pendidikan, dan pelatihan aparatur, pembinaan disiplin, dan kesejahteraan pegawai.
5) Pelaksanaan kegiatan dan penatausahaan Badan Kepegawaian dan Diklat.
6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.[108]

Berdasarkan Pasal 21 Peraturan Bupati Pandeglang Nomor 62 Tahun

[108] Tim Badan Kepegawaian dan Diklat, *Laporan Renstra 2016-2021*, Badan Kepegawaian dan Diklat, Pandeglang, 2016,hlm.6.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2016 Tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat, rincian Tugas Kepala Bidang Formasi dan Mutasi adalah sebagai berikut :[109]

1) Merencanakan operasional Formasi dan Mutasi pegawai sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2) Menyampaikan bahan dan melaksanakan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Badan dalam rangka kelancaran tugas;
3) Menghimpun bahan-bahan RPJMD, RKPD, RENSTRA, dan RENJA serta bahan LPPD dan LKPJ akhir tahun dan akhir masa jabatan Bupati dalam urusan kepangkatan dan penempatan pegawai;
4) Menyusun bahan laporan akuntabilitas kinerja urusan kepangkatan dan penempatan pegawai yang akan dikoordinasikan oleh Sekretariat sebagai pertanggungjawaban Kepala Badan kepada Bupati;
5) Mengelola dan menganalisa urusan kepangkatan dan penempatan pegawai;
6) Menyusun bahan perumusan penetapan Peninjauan Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah;
7) Menyusun bahan pemberian Surat Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala bagi Para Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang;
8) Menyusun bahan Nota Pengajuan Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah ke Badan Kepegawaian Negara;
9) Menyusun bahan perumusan penetapan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
10) Menyusun bahan Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang yang telah memenuhi persyaratan;
11) Menyusun bahan perumusan kebijakan teknis pola karier Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
12) Menyusun bahan perumusan standar kompetensi jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
13) Menyusun bahan perumusan penetapan Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam Jabatan Struktural Eselon II atau Jabatan Tinggi Pratama, Eselon III atau jabatan Administratur, dan Eselon IV atau Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang;

[109] Peraturan Bupati Pandeglang Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

14) Menyusun bahan pengusulan pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah kepada Gubernur;
15) Menyusun bahan konsultasi Assesment calon pejabat struktural Eselon II atau Jabatan Tinggi Pratama kepada Gubernur;
16) Menyusun bahan perumusan penetapan pengangkatan pertama kali, pengangkatan kembali dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
17) Menyusun bahan pemberian Surat Keputusan Penempatan/ Perpindahan pejabat fungsional umum antar Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang;
18) Menyusun bahan pemberian Surat Keputusan penempatan pertama kali bagi PNS yang pindah dari instansi lain ke lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang;
19) Menyusun bahan pemberian Surat Perintah Pelaksanaan Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (PLH) Jabatan Struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang;
20) Mengendalikan dan mengevaluasi urusan kepangkatan dan penempatan pegawai;
21) Melakukan pengamanan dan pemeliharaan barang milik daerah di lingkup Bidang Kepangkatan dan Penempatan Pegawai;
22) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan administrasi umum, keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
23) Memberikan saran dan pertimbangan teknis urusan kepangkatan dan penempatan pegawai kepada atasan;
24) Membagi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
25) Membimbing atau memberikan petunjuk terhadap pembagian tugas kepada bawahan berdasarkan pembagian tugas agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
26) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan
27) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

1. Dasar Hukum Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Dalam pelaksanaan prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil terdapat dasar hukumnya yaitu :

a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002

c. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

d. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009

e. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002

f. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002

g. Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2009

2. Jenjang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Sistem Kepegawaian di Indonesia dibedakan atas empat golongan kepangkatan, dan masing-masing golongan kepangkatan tersebut di bagi atas beberapa ruang. Empat golongan kepangkatan pegawai mulai dari pangkat yang terendah sampai yang tertinggi antara lain :[110]

a. Golongan I dibagi atas ruang a, b, c, dan d.

b. Golongan II dibagi atas ruang a, b, c, dan d.

c. Golongan III dibagi atas ruang a, b, c, dan d.

d. Golongan IV dibagi atas ruang a, b, c, d, dan e.

Sementara itu dikenal pula untuk menduduki jabatan struktural digolongkan melalui sistem eselonisasi. Ada empat eselon bagi pejabat struktural yaitu :

a. Eselon I merupakan eselon tertinggi dijabat oleh pejabat struktural tertinggi di dalam kepegawaian sipil, seperti jabatan sekretaris jenderal, direktorat jenderal, inspektorat jenderal suatu departemen pemerintah.

[110] Hasil Wawancara dengan Bapak Iman, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 10/05/2017. Pukul 12.45 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Eselon II merupakan jabatan struktural yang berada di bawah pejabat eselon I, seperti kepala biro, direktur, kepala pusat.

c. Eselon III merupakan jabatan struktural di bawah eselon II, seperti kepala bagian, kepala bidang, kepala subdirektorat.

d. Eselon IV merupakan jabatan struktural yang terendah di bawah eselon III, seperti kepala sub-bagian, kepala sub-bidang, kepala seksi.

Tabel 3.3
Jenjang Pangkat, Golongan, dan Ruang Pegawai Negeri Sipil

No	Pangkat	Golongan	Ruang
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 Utama	IV	E

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang

Perjalanan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi, yaitu dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru. Pola karier pegawai adalah pola pembinaan pegawai yang menggambarkan jalur pengembangan karier dan menunjukkan keterkaitan serta keserasian antara jabatan, dan pangkat dan pelatihan serta masa jabatan seseorang pegawai sejak pengangkatan pertama. Artinya seorang Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk menduduki suatu jabatan haruslah mempunyai pangkat yang sesuai untuk jabatannya tersebut.[111] Seorang Pegawai Negeri Sipil yang dinaikkan pangkatnya harus mengikuti prosedur dan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Dalam kenaikan pangkat sendiri sudah ada standar operasional prosedur dari pemerintah yang harus dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil jika ingin naik pangkat.

Adapun kelengkapan administrasi masing-masing kenaikan pangkat adalah sebagai berikut :[112]

a. Kenaikan Pangkat Reguler

1) Fotokopi sah surat keputusan pangkat terakhir.
2) Fotokopi sah tanda lulus ujian dinas (bagi golongan I/d ke II/a atau golongan II/d ke II/a).
3) Fotokopi sah sasaran kinerja pegawai 2 tahun terakhir.
4) Daftar riwayat pangkat dan jabatan.

---

[111] Sedarmayanti, *Loc .Cit*, hlm.396.

[112] Hasil Wawancara dengan Bapak Indra Purnama, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 15/01/2017. Pukul 19.30 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

5) Fotokopi izin belajar, legalisir ijazah dn transkip nilai (bagi yang mengalami peningkatan).

6) Surat pernyataan esselon II yang mendukung apabila terdapat permasalahan.

7) Fotokopi sah surat keputusan jabatan, surat pernyataan pelantikan, verbal atasan langsung

b. Kenaikan pangkat pilihan

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural dan jabatan fungsional. Adapun kelengkapan administrasi yang harus dipenuhi jabatan struktural yaitu :

1) Surat keputusan pangkat terakhir.

2) Surat keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.

3) Sasaran kinerja pegawai 2 tahun terakhir.

4) Surat keputusan atasan langsung.

5) Verbal, surat pernyataan menduduki jabatan, surat pernyataan pelantikan.

6) Surat keputusan jabatan / surat keputusan pelantikan.

Sedangkan kelengkapan administrasi yang harus dipenuhi jabatan fungsional adalah sebagai berikut :

1) Surat keputusan pangkat terakhir.

2) Surat keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3) Sasaran kinerja pegawai 2 tahun terakhir.

4) Surat keputusan atasan langsung.

c. Kenaikan Pangkat Anumerta

1) Fotokopi sahkeputusan dalam pangkat dan atau golongan ruang terakhir.

2) Berita Acara dari pejabat yang berwajib tentang kejadian yang mengakibatkan yang bersangkutan meninggal dunia.

3) Visum *es repertum* dari dokter.

4) Fotokopi sah perintah penugasan, atau surat keterangan yang menerangkan bahwa calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil tersebut meninggal dunia dalam rangka menjalankan tugas kedinasan.

5) Laporan dari pimpinan unit kerja serendah-rendahnya esselon III kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan tentang peristiwa yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas, dan

6) Fotokopi sah keputusan sementara kenaikan pangkat anumerta.

d. Kenaikan Pangkat Pengabdian

1) Fotokopi sah keputusan pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil.

2) Fotokopi sah keputusan dalam pangkat terakhir.

3) Daftar penilaian prestasi kerja DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.

4) Surat penyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir dari Pejabat Pembina

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kepegawaian.

5) Surat keterangan kematian dari kepala Kelurahan/Desa, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil meninggal dunia.

6) Daftar riwayat pekerjaan dari Pejabat Pembina Kepegawaian, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil mencapai batas usia pensiun.

7) Surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang menyatakan jenis cacat yang diderita dan tidak dapat bekerja lagi untuk semua jabatan negeri, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil cacat.

4. Hambatan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang

Promosi merupakan suatu penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangu tanggung jawab yang lebih besar, berupaka kenaikan pangkat atau jabatan. Maksud kenaikan pangkat adalah sebagai pendorong atau motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdiannya di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Pada umumnya pegawai yang akan dipromosikan harus memenuhi persyaratan pendidikan dan prestasi kerja yang baik sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh pemerintah. Akan tetapi di dalam melaksanakan prosedur kenaikan pangkat, Pegawai Negeri Sipil sering dihadapi beberapa kendala yang membuat Pegawai Negeri Sipil tidak bisa naik pangkat atau mengalami penundaan kenaikan pangkat.[113] Menurut Bapak Indra Purnama selaku Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang

[113] Sri Hartini, *Loc Cit*, hlm 103.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menyebutkan bahwa kendala kendala yang dihadapi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang adalah sebagai berikut :[114]

1) Nilai penetapan angka kredit belum terpenuhi.
2) Terkena Hukuman Disiplin
3) Ada berkas yang tidak dilampirkan atau tidak lengkap.
4) Ada berkas yang tidak memenuhi syarat.
5) Penilaian sasaran kinerja pegawai yang tidak mengalami peningkatan.

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini. Berikut ini merupakan data kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada periode April dan Oktober di Kabupaten Pandeglang :

Tabel 3.4
Data Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2014-2017

NO	Bulan/Tahun Kenaikan Pangkat	Pengajuan	Data Berkas	
			Yang disetujui	Yang tidak disetujui
1	April 2014	1624	1439	185
2	Oktober 2014	1053	1041	12
3	April 2015	846	805	41
4	Oktober 2015	548	521	27
5	April 2016	980	767	213
6	Oktober 2016	1037	945	92

[114] Hasil wawancara dengan Bapak Indra Purnama, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 15/01/2017. Pukul 19.30 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

NO	Bulan/Tahun Kenaikan Pangkat	Pengajuan	Data Berkas	
			Yang disetujui	Yang tidak disetujui
7	April 2017	1229	Proses	Proses

Dari tabel diatas setiap tahun kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pandeglang tidak terlalu mengalami penurunan yang signifikan. Menurut Bapak Iman selaku staff bidang formasi dan mutasi menyebutkan bahwa :[115]

"Biasanya kalau mengalami penurunan pada kenaikan pangkat itu menurut usul bupati dari putusan pengadilan sedangkan jika mengalami kenaikan itu tergantung dari Pegawai Negeri Sipilnya.Pada saat tahun 2016 sempat terjadi kendala ada penambahan berkas dari Badan Kepegawaian Negara di pertengahan jalan saat berkasnya sedang dikirim ke Badan Kepegawaian Negara misalnya diklat, penyebabnya karena ada rotasi posisi di Badan Kepegawaian Negara misalnya banyak pegawai baru sehingga banyak Pegawai Negeri Sipil yang mengalami penundaan kenaikan pangkat".

Sedangkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2017 khususnya pada periode April masih dalam tahap proses sehungga belum ada hasil penjumlahan Pegawai Negeri Sipil yang disetujui untuk naik pangkat.

[115] Hasil Wawancara dengan Bapak Iman, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 24/05/2017. Pukul 11.15 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB IV

ANALISIS TINJAUAN YURIDIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PANDEGLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

A. Analisis Tinjauan Yuridis Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Aspek Hukum Kewenangan Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupten Pandeglang

Berdasarkan pasal 1 angka 5 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara manajemen aparatur sipil negara adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Organisasi merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan.[116] Oleh karena itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai Negeri

[116] Sedarmayanti, Loc. Cit, hlm.37.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbeli
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tuli usunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sipil yang berprofesi sebagai Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang melaksanakan organisasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan

Untuk meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara dan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualifikasi baik dan berdedikasi tinggi bagi negara, maka perlu adanya pembinaan bagi Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan tersebut diselenggarakan berdasarkan sistem karir, dan sistem prestasi kerja yang disesuaikan dengan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil salah satunya adalah dengan menempatkan pegawai pada pangkat atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula dengan melakukan kenaikan pangkat agar kinerja Pegawai Negeri Sipil semakin baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil. Selain itu kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil tidak terlepas dari kewenangan pemerintah. Kewenangan dalam penyelenggaraan pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Setiap pejabat administrasi negara dalam bertindak menjalankan tugas-tugasnya harus dilandasi wewenang yang sah yang diberikan peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan pemerintahan harus didasarkan oleh hukum. Oleh karena itu pejabat administrasi negara sebelum menjalankan tugasnya harus terlebih dahulu dilekatkan dengan suatu kewenangan yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan.[117]

Dalam menjalankan negara diperlukan pemerintahan yang berdaulat dan memiliki kewenangan secara hukum. Kewenangan secara hukum bersumber dari peraturan perundang-undangan dan hal ini diperoleh melalui 3 cara yaitu atribusi, delegasi, dan mandat.

Mengenai atribusi,delegasi, mandat, H.D. van Wijk/Willem Konijnenbelt mendefinisikan sebagai berikut :[118]

a. *Atributie : toekenning van een bestuursbevoegheid door een wetgever aan een bestuursorgaan, (atribusi adalah pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat Undang-Undang kepada organ pemerintahan.*
b. *Delegatie : overdracht van een bevoegheid van het ene bestuursorgaan aan een ander, (delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya).*

[117] Safri Nugraha, *Loc. Cit*, hlm.29.
[118] Ridwan HR, *Loc. Cit*, hlm.104-105.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

c. *Mandaat : een bestuursorgaan laat zijn bevoegheid namens hem uitoefenen door een ander, (mandate terjadi ketika organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya).*[119]

Berdasarkan teori kewenangan tersebut maka kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang yang di wewenangi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota termasuk kewenangan yang diperoleh melalui atribusi, yaitu kewenangan yang diberikan oleh pembuat undang-undang atau peraturan perundang-undangan kepada organ pemerintahan yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah itu sendiri. Karena kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian atau dalam hal ini khususnya Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Asas umum prosedural dalam kenaikan pangkat harus bertumpu atas tiga landasan utama hukum administrasi yaitu asas negara hukum, asas demokrasi, dan asas instrumental. Asas negara hukum dan asas demokrasi berkaitan erat dengan asas legalitas.Asas legalitas merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang mengedepankan dasar hukum dari sebuah keputusan dan/atau tindakan yang dibuat oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan itu sendiri. [120]Asas legalitas menentukan bahwa semua

---

[119] Ridwan HR, *Loc.Cit*,hlm.67.
[120] Ridwan HR, *Loc. Cit*, hlm. 91.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ketentuan yang mengikat warga negara harus didasarkan pada undang-undang. Oleh karena itu kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan harus dengan mengutamakan dasar hukum yang ada agar berjalan dengan baik.

B. Analisis Hambatan Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan pada dua periode yaitu pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahunnya. Di Lingkungan Kabupaten Pandeglang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat. Menurut Bapak Herry Cahyadi selaku Ketua Sub Bidang Data dan Informasi menyebutkan bahwa :[121]

" Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yaitu memfasilitasi, memvalidasi serta memverifikasi berkas persayaratan Pegawai Negeri Sipil Daerah kabupaten Pandeglang dalam naik pangkat, berkas dibawa ke BKN Bandung dan Kantor Regional III BKN"

Pegawai Negeri Sipil yang ingin naik pangkat tentunya harus melengkapi berkas-berkas persyaratan dan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Adapun kelengkapan administrasi masing-masing kenaikan pangkat adalah sebagai berikut :[122]

a. Kenaikan Pangkat Reguler

1) Fotokopi sah surat keputusan pangkat terakhir.

---

[121] Hasil Wawancara dengan Bapak Herry Cahyad i,*Ketua Sub Bidang Data dan Informas Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 02/05/2017. Pukul 10.30 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang

[122] Hasil Wawancara dengan Bapak Indra Purnama, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 15/01/2017. Pukul 19.30 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2) Fotokopi sah tanda lulus ujian dinas (bagi golongan I/d ke II/a atau golongan II/d ke II/a).

3) Fotokopi sah sasaran kinerja pegawai 2 tahun terakhir.

4) Daftar riwayat pangkat dan jabatan.

5) Fotokopi izin belajar, legalisir ijazah dn transkip nilai (bagi yang mengalami peningkatan).

6) Surat pernyataan esselon II yang mendukung apabila terdapat permasalahan.

7) Fotokopi sah surat keputusan jabatan, surat pernyataan pelantikan, verbal atasan langsung

b. Kenaikan pangkat pilihan

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural dan jabatan fungsional. Adapun kelengkapan administrasi yang harus dipenuhi jabatan struktural yaitu :

1) Surat keputusan pangkat terakhir.

2) Surat keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.

3) Sasaran kinerja pegawai 2 tahun terakhir.

4) Surat keputusan atasan langsung.

5) Verbal, surat pernyataan menduduki jabatan, surat pernyataan pelantikan.

6) Surat keputusan jabatan / surat keputusan pelantikan.

Sedangkan kelengkapan administrasi yang harus dipenuhi jabatan fungsional adalah sebagai berikut :

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1) Surat keputusan pangkat terakhir.
2) Surat keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.
3) Sasaran kinerja pegawai 2 tahun terakhir.
4) Surat keputusan atasan langsung.

c. Kenaikan Pangkat Anumerta

1) Fotokopi sah keputusan dalam pangkat dan atau golongan ruang terakhir.
2) Berita Acara dari pejabat yang berwajib tentang kejadian yang mengakibatkan yang bersangkutan meninggal dunia.
3) Visum *es repertum* dari dokter.
4) Fotokopi sah perintah penugasan, atau surat keterangan yang menerangkan bahwa calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil tersebut meninggal dunia dalam rangka menjalankan tugas kedinasan.
5) Laporan dari pimpinan unit kerja serendah-rendahnya esselon III kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan tentang peristiwa yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas, dan
6) Fotokopi sah keputusan sementara kenaikan pangkat anumerta.

d. Kenaikan Pangkat Pengabdian

1) Fotokopi sah keputusan pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil.
2) Fotokopi sah keputusan dalam pangkat terakhir.
3) Daftar penilaian prestasi kerja DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4) Surat penyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir dari Pejabat Pembina Kepegawaian.
5) Surat keterangan kematian dari kepala Kelurahan/Desa, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil meninggal dunia.
6) Daftar riwayat pekerjaan dari Pejabat Pembina Kepegawaian, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil mencapai batas usia pensiun.
7) Surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang menyatakan jenis cacat yang diderita dan tidak dapat bekerja lagi untuk semua jabatan negeri, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil cacat.

Adapun Standar Operasional Prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yaitu :

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.1
Standar Operasional Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

A. Adm Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural		Pelaksana													Mutu Baku			Keterangan
No.	Uraian Prosedur	Sekretariat Kabinet RI	BKN Pusat	Kanreg III BKN	Gubernur Banten	BKD Prov. Banten	Bupati Pandeglang	Sekretaris Daerah Kab. Pandeglang	Asisten Administrasi Kab. Pandegkang	Kepala Badan	Kabid	Kasubid	Pelaksana	Dinas/ Instansi yang bersangkutan	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Pembuatan Surat Edaran Pemberitahuan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural														Konsep Surat Edaran Pemberitahuan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural	1 Hari	Surat Edaran Pemberitahuan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural	
2	Penerimaan Berkas / Usulan														Surat Pengantar, Berkas Usulan Syarat Administratif	2 Minggu	Agenda Surat Masuk	
3	Pemeriksaan Berkas / Usulan														Surat Pengantar, Berkas Usulan Syarat Administratif	5 menit per berkas	Berkas Lengkap	
4	Pengembalian Berkas Untuk Yang Berkas Tidak Lengkap (BTL) dan Tidak Memenuhi Syarat (TMS)														Berkas	5 menit per berkas	Surat Pemberitahuan Berkas Tidak Lengkap dan Tidak Memenuhi Syarat	
5	Input Peremajaan Data Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dari Badan Kepegawaian Negara														Komputer, laptop, jaringan internet dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	10 menit per berkas	Data Lengkap dan Sesuai Berkas	
6	Pembuatan Surat Usulan Kenaikan Pangkat Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dari Badan Kepegawaian Negara														Komputer, laptop, jaringan internet, printer dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	10 menit per berkas	Surat Usulan Kenaikan Pangkat yang telah diparaf dan ditandatangani	
7	Penandatanganan Surat Usulan Kenaikan Pangkat Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dari Badan Kepegawaian Negara														Konsep Surat Usulan Kenaikan Pangkat	1 Hari	Surat Usulan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural	

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

A. Adm Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural		Pelaksana													Mutu Baku			Keterangan
No.	Uraian Prosedur	Sekretariat Kabinet RI	BKN Pusat	Kanreg III BKN	Gubernur Banten	BKD Prov. Banten	Bupati Pandeglang	Sekretaris Daerah Kab. Pandeglang	Asisten Administrasi Kab. Pandegkang	Kepala Badan	Kabid	Kasubid	Pelaksana	Dinas/ Instansi yang bersangkutan	Kelengkapan	Waktu	Output	
8	Mengantar Surat dan Berkas Usulan Kenaikan Pangkat (Ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara Bandung, Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta dan Sekretariat Kabinet)														Surat Usulan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural dan Berkas Usulan	1 Hari per Instansi	Tanda terima	Gol. III/d ke bawah ditujukan ke Kanreg III BKN Bandung, Gol. IV/a dan IV/b ditujukan ke BKD Prov. Banten dan diteruskan ke Kanreg III BKN Bandung, Gol. IV/c ke atas ditujukan ke BKD Prov. Banten dan diteruskan ke BKN Pusat & Setkab
9	Melengkapi Berkas Yang BTL & Mengambil Berkas Yang TMS														Lembar yang kekurangan berkas	1 Minggu	Tanda terima	
10	Mengambil Nota Persetujuan Teknis Perihal Kenaikan Pangkat dari Badan Kepegawaian Negara (Kantor Regional III BKN Bandung)														Buku Tanda Terima	1 Hari	Nota Persetujuan Teknis	
11	Pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Badan Kepegawaian Negara														Komputer, laptop, jaringan internet, printer dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	5 menit per berkas	Konsep Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural	
12	Penandatanganan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural														Konsep Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural	1 Minggu	Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Sturktural yang telah diparaf dan ditandatangani	
13	Pendistribusian Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural														Buku Disposisi	10 menit per Instansi	Tanda Terima	

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

A. Adm Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional		Pelaksana													Mutu Baku			
No.	Uraian Prosedur	Sekretariat Kabinet RI	BKN Pusat	Kanreg III BKN	Gubernur Banten	BKD Prov. Banten	Bupati Pandeglang	Sekretaris Daerah Kab. Pandeglang	Asisten Administrasi Kab. Pandegkang	Kepala Badan	Kabid	Kasubid	Pelaksana	Dinas/ Instansi yang bersangkutan	Kelengkapan	Waktu	Output	Keterangan
1	Pembuatan Surat Edaran Pemberitahuan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional														Konsep Surat Edaran Pemberitahuan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	1 Hari	Surat Edaran Pemberitahuan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	
2	Penerimaan Berkas / Usulan														Surat Pengantar, Berkas Usulan Syarat Administratif	2 Minggu	Agenda Surat Masuk	
3	Pemeriksaan Berkas / Usulan														Surat Pengantar, Berkas Usulan Syarat Administratif	5 menit per berkas	Berkas Lengkap	
4	Pengembalian Berkas Untuk Yang Berkas Tidak Lengkap (BTL) dan Tidak Memenuhi Syarat (TMS)														Berkas	5 menit per berkas	Surat Pemberitahuan Berkas Tidak Lengkap dan Tidak Memenuhi Syarat	
5	Input Peremajaan Data Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dari Badan Kepegawaian Negara														Komputer, laptop, jaringan internet dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	10 menit per berkas	Data Lengkap dan Sesuai Berkas	
6	Pembuatan Surat Usulan Kenaikan Pangkat Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dari Badan Kepegawaian Negara														Komputer, laptop, jaringan internet, printer dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	10 menit per berkas	Surat Usulan Kenaikan Pangkat yang telah diparaf dan ditandatangani	
7	Penandatanganan Surat Usulan Kenaikan Pangkat Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dari Badan Kepegawaian Negara														Konsep Surat Usulan Kenaikan Pangkat	1 Hari	Surat Usulan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

A. Adm Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional		Pelaksana													Mutu Baku			
No.	Uraian Prosedur	Sekretariat Kabinet RI	BKN Pusat	Kanreg III BKN	Gubernur Banten	BKD Prov. Banten	Bupati Pandeglang	Sekretaris Daerah Kab. Pandeglang	Asisten Administrasi Kab. Pandegkang	Kepala Badan	Kabid	Kasubid	Pelaksana	Dinas/ Instansi yang bersangkutan	Kelengkapan	Waktu	Output	Keterangan
8	Mengantar Surat dan Berkas Usulan Kenaikan Pangkat (Ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara Bandung, Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta dan Sekretariat Kabinet)														Surat Usulan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional dan Berkas Usulan	1 Hari per Instansi	Tanda terima	Gol. III/d ke bawah ditujukan ke Kanreg III BKN Bandung, Gol. IV/a dan IV/b ditujukan ke BKD Prov. Banten dan diteruskan ke Kanreg III BKN Bandung, Gol. IV/c ke atas ditujukan ke BKD Prov. Banten dan diteruskan ke BKN Pusat & Setkab
9	Melengkapi Berkas Yang BTL & Mengambil Berkas Yang TMS														Lembar yang kekurangan berkas	1 Minggu	Tanda terima	
10	Mengambil Nota Persetujuan Teknis Perihal Kenaikan Pangkat dari Badan Kepegawaian Negara (Kantor Regional III BKN Bandung)														Buku Tanda Terima	1 Hari	Nota Persetujuan Teknis	
11	Pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Badan Kepegawaian Negara														Komputer, laptop, jaringan internet, printer dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	5 menit per berkas	Konsep Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	
12	Penandatanganan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional														Konsep Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	1 Minggu	Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Sturktural yang telah diparaf dan ditandatangani	
13	Pendistribusian Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional														Buku Disposisi	10 menit per Instansi	Tanda Terima	

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dilihat dari Standar Operasional Prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatas terdapat kelemahan yaitu jika berkas yang diajukan Pegawai Negeri Sipil tidak lengkap atau tidak memenuhi syarat akan ditolak dan dikembalikan lagi untuk dilengkapi, sedangkan akses jalan dari daerah Kabupaten Pandeglang membutuhkan waktu yang lama dan sering terjadi kendala di pertengahan jalan yaitu penambahan berkas mendadak yang diusulkan oleh Badan Kepegawaian Negara, sehingga Pegawai Negeri Sipil mengalami penundaan kenaikan pangkat.

Untuk Pegawai Negeri Sipil yang berkasnya tidak lengkap seringkali karena kurang sosialisasi dan ketidaktahuan akan informasi kenaikan pangkat, tetapi jika berkasnya tidak lengkap Pegawai Negeri Sipil dapat segera melengkapi berkasnya dalam kurun waktu 1 minggu. Berbeda halnya dengan Pegawai Negeri Sipil yang berkasnya tidak memenuhi syarat. Berkas yang tidak memenuhi syarat disebabkan oleh pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sehingga mendapatkan hukuman disiplin. Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin terbagi menjadi 3 yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berkaitan dengan kenaikan pangkat ini jenis hukuman disiplin yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil mengalami penundaan kenaikan pangkat yaitu jenis hukuman disiplin sedang yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil mengalami penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dan hukuman disiplin berat yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil mengalami penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun. Maka dari itu seharusnya Pegawai Negeri Sipil menerapkan kode etik dan kode perilaku sebagai Pegawai Negeri Sipil di dalam bekerja. Berdasarkan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Aparatur Sipil Negara. Lanjut pada ayat 2, kode etik dan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat 1 berisi pengaturan perilaku agar Pegawai Aparatur Sipil Negara :

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan pada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
11. Memegang teguh nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan selalu menjaga reputasi dan integritas Aparatur Sipil Negara, dan
12. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Setiap tahunnya pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingungan Kabupaten Pandeglang pasti ada Pegawai Negeri Sipil gagal naik pangkat akibat terjadi hambatan-hambatan yang ditemui pada saat pemberkasan. Berikut ini merupakan data jumlah kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dari tahun 2014.2017.

Tabel 4.2
Data Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2014-2017

NO	Bulan/Tahun Kenaikan Pangkat	Pengajuan	Data Berkas	
			Yang disetujui	Yang tidak disetujui
1	April 2014	1.624	1.439	185
2	Oktober 2014	1.053	1.041	12

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

NO	Bulan/Tahun Kenaikan Pangkat	Pengajuan	Data Berkas	
			Yang disetujui	Yang tidak disetujui
3	April 2015	846	805	41
4	Oktober 2015	548	521	27
5	April 2016	980	767	213
6	Oktober 2016	1.037	945	92
7	April 2017	1.229	Proses	Proses

Dilihat dari tabel diatas menurut penelitian yang penulis temui bahwa setiap tahun jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengalami penundaan kenaikan pangkat tidak terlalu signifikan. Pada bulan April 2014 Pegawai Negeri Sipil yang diajukan naik pangkat dari setiap dinas adalah 1.624 sedangkan berkas yang disetujui berjumlah 1.439 yang terdiri dari jabatan fungsional berjumlah 967 dan jabatan struktural berjumlah 472 jadi berkas yang tidak disetujui berjumlah 185. Pada bulan Oktober 2014 ini jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berkasnya tidak disetujui berjumlah sedikit hanya 12 saja orang dengan Pegawai Negeri Sipil yang diajukan dari setiap dinas adalah 1.053 sedangkan berkas yang disetujui 1.041 yang terdiri dari jabatan fungsional berjumlah 594 dan jabatan struktural berjumlah 447. Pada bulan April 2015 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diajukan untuk naik pangkat dari setiap dinas berjumlah 846 sedangkan berkas yang disetujui berjumlah 805 yang terdiri dari jabatan fungsional berjumlah 644 dan jabatan struktural berjumlah 161 jadi berkas yang tidak setujui berjumlah 41. Pada bulan Oktober 2015 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diajukan untuk naik pangkat berjumlah 548 sedangkan berkas yang disetujui 521 yang terdiri dari jabatan fungsional

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

berjumlah 312 dan jabatan struktural berjumlah 209 jadi berkas yang tidak disetujui berjumlah 27. Pada bulan April 2016 Pegawai Negeri Sipil yang berkasnya yang tidak disetujui jumlahnya lumayan banyak berjumlah 213 dari dengan Pegawai Negeri Sipil yang diajukan untuk naik pangkat berjumlah 980 sedangkan berkas yang disetujui berjumlah 767 yang terdiri dari jabatan fungsional berjumlah 703 dan jabatan struktural berjumlah 503 dan jabatan fungsional berjumlah 264. Pada bulan Oktober 2016 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diajukan untuk naik pangkat berjumlah 1.037 sedangkan berkas yang disetujui berjumlah 945 yang terdiri dari jabatan fungsional berjumlah 703 dan jabatan struktural berjumlah 242. Pada bulan April 2017 data yang ada masih jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan usul kenaikan pangkat sedangkan data berkas yang disetujui dan tidak disetujui belum ada karena masih dalam proses. Menurut hasil wawancara penulis sebagian data di Badan Kepegawaian dan Diklat bagian kepangkatan ada yang tidak bisa diperoleh karena kerahasiaan dan ada juga sebagian data yang hilang.

Dari data yang disebutkan bahwa terlihat pada bulan April tahun 2016 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berkasnya tidak disetujui berjumlah lumayan banyak. Menurut dari hasil wawancara dengan Bapak Iman selaku sub bidang formasi dan mutasi kenaikan pangkat, dikatakan bahwa pada saat kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pandeglang pada periode 2016 ditemukan banyak kendala terutama pada saat berkas-berkas sedang dikirim ke Badan Kepegawaian Negara Bandung karena ada pemberitahuan mendadak dari Badan Kepegawaian Negara bahwa Pegawai Negeri Sipil harus menambahkan berkas lagi sehingga Pegawai Negeri Sipil harus menambahkan

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

berkas lagi untuk dilengkapi untuk diajukan ke Bandung. Sedangkan akses jalan dari Pandeglang ke Bandung membutuhkan waktu yang lama sehingga terjadi hambatan yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil lama untuk diproses naik pangkat atau mengalami penundaan kenaikan pangkat. Penyebab dari pemberitahuan mendadak penambahan berkas dari Badan Kepegawaian Negara pusat diakibatkan oleh salah satunya terjadi rotasi posisi pegawai di Badan Kepegawaian Negara sehingga banyak pegawai baru.

Faktor yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil berkasnya tidak disetujui itu disebabkan oleh 2 faktor yaitu berkas tidak lengkap dan berkas yang tidak memenuhi syarat. Berkas yang tidak lengkap diakibatkan karena ketidaktahuan atau ketidakpahaman karena Pegawai Negeri Sipil kurang sosialisasi mengenai prosedur kenaikan pangkat, tetapi Pegawai Negeri Sipil yang berkasnya tidak lengkap bisa langsung segera untuk melengkapi berkasnya dengan kurun waktu yang ditentukan jika lewat dari itu maka Pegawai Negeri Sipil ditunda kenaikan pangkatnya ke periode kenaikan pangkat berikutnya. Berbeda hal nya dengan berkas tidak memenuhi syarat itu diakibatkan karena Pegawai Negeri Sipil terkena hukuman disiplin tingkat sedang dan berat yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil mengalami penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun atau penundaan kenaikan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun. Sarana dan prasarana sebagai hal penunjang dalam kenaikan pangkat juga salah satu penghambat kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian dan Diklat kurang memadai sehingga permasalahan menjadi tidak efektif dikarenakan administrasi kepegawaiannya bisa dikatakan buruk.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang

Pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di ligkungan Kabupaten Pandeglang tidak berjalan mulus saja karena pasti ada beberapa faktor penghambat atau kendala-kendala pada saat proses kenaikan pangkat dilaksanakan diantaranya adalah :[123]

1) Pegawai Negeri Sipil tidak paham mengenai berkas persyaratan pada saat kenaikan pangkat, sehingga ada berkas yang tidak dilampirkan.
2) Pegawai Negeri Sipil terkena hukuman disiplin, sehingga mengalami penundaan kenaikan pangkat.
3) Kurang bersosialisasi mengenai bagaimana prosedur kenaikan pangkat.
4) Ketidaktahuan akan nilai penetapan angka kredit, sehingga nilai angka kreditnya tidak terpenuhi.
5) Penilaian sasaran kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.
6) Sarana dan Prasarana yang tidak memadai.

2. Cara Mengatasi Kendala dalam Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Telah diketahui diatas bahwa terdapat beberapa faktor penghambat dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, oleh karena itu berikut ini merupakan cara mengatasi hambatan-hambatan dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil :

[123] Hasil Wawancara dengan Bapak Indra Purnama, *Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan Fungsional Kabupaten Pandeglang*, 15/01/2017. Pukul 19.30 WIB, di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pandeglang.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1) Pegawai Negeri Sipil diberikan arahan mengenai pengumpulan berkas persyaratan apa saja yang dikumpulkan, jika masih belum paham Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan berkas yang dimaksud.
2) Pegawai Negeri Sipil harus disiplin dan jangan melakukan pelanggaran disiplin.
3) Melakukan sosialisasi mengenai prosedur antara pemohon kenaikan pangkat dan pegawai yang mengurus kenaikan pangkat agar prosedur kenaikan pangkat berjalan dengan baik.
4) Dilakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak tahu mengenai angka kredit yang harus dipenuhi untuk memenuhi berkas persyaratan kenaikan pangkat
5) Meningkatkan kemampuan individu agar bisa mencapai target sasaran kerja agar nilai sasaran kinerja pegawainya meningkat.
6) Menyediakan sarana dan prasarana seperti mesin fotokopi agar kenaikan pangkat tidak mengalami keterlambatan.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil pengamatan diatas tentang tinjauan yuridis prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pandeglang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prosedur kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pandeglang dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil itu sendiri mengacu pada sistem merit yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana Pegawai Negeri Sipil diberi penghargaan kenaikan pangkat dilihat dari prestasi kerjanya dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

   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. Adapun Pegawai Negeri Sipil yang ingin naik pangkat harus mengikuti alur standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah dan melengkapi berkas persyaratan administratif. Selanjutnya berkas persyaratan akan di teliti oleh Badan Kepegawaian Daerah apakah sudah lengkap atau belum,

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbel
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tuli rusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

jika ada berkas yang tidak lengkap maka akan berkas dikembalikan untuk dilengkapi sesuai waktu yang ditentukan. Apabila semua berkas sudah lengkap dan terkumpul Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat kabupaten Pandeglang mengirim berkas ke Badan Kepegawaian Negara Bandung dan Kantor Regional III untuk diproses sampai menunggu Surat Keputusan Pegawai Negeri Sipil diterbitkan apakah Pegawai Negeri Sipil bisa naik pangkat atau ditunda.

2. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pandeglang tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang terjadi selama proses pemberkasan diantaranya Pegawai Negeri Sipil tidak paham mengenai berkas persyaratan pada saat kenaikan pangkat, sehingga ada berkas yang tidak dilampirkan,Pegawai Negeri Sipil terkena hukuman disiplin, sehingga mengalami penundaan kenaikan pangkat,Kurang bersosialisasi mengenai bagaimana prosedur kenaikan pangkat,ketidaktahuan akan nilai penetapan angka kredit, sehingga nilai angka kreditnya tidak terpenuhi,Penilaian sasaran kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan serta sarana dan prasarana tidak memadai sehingga bisa dikatakan administrasi kepegawaiannya buruk. Tentunya hambatan-hambatan tersebut bisa diatasi dengan Pegawai Negeri Sipil diberikan arahan pada saat pengumpulan berkas dan dilakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak tahu sama sekali prosedur kenaikan pangkat, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai sebagai unsur penunjang dalam kenaikan pangkat.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilihat pada saat penulis melakukan wawancara di Badan Kepegawaian dan Diklat ditemui beberapa Pegawai yang masih kurang paham mengenai berkas persyaratan untuk kenaikan pangkat, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah :

1. Perlu adanya informasi yang jelas yang bisa ditempelkan di papan untuk menjelaskan berkas apa saya yang harus dilengkapi sehingga Pegawai Negeri Sipil bisa paham.
2. Perlu diadakan pembinaan oleh Sub bagian Kepegawaian kepada pegawai yang naik pangkat agar tidak terjadi kesalahan pada saat pengumpulan berkas , dan tidak terjadi keterlambatan pengumpulan berkas.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983.

Ahmad Ghufron dan Sudarsono, *Hukum kepegawaian di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

Ali Zainudin.*Metode penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Ateng Syafrudin, *Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara Yang Bersih dan Bertanggung Jawab*, Universitas Parahyangan, Bandung, 2002.

C.S.T.Kansil dan Christine Kansil. *Pemerintahan Daerah di Indonesia Hukum Administrasi Daerah.* Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Indroharto, Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, Citra Adya Bakti, Bandung, 1994.

M. Manullang, *Dasar-dasar manajeman*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 2004.

Miftah Thoha,*Manajemen Kepegawaian Sipil di Indoenesia*, KENCANA,Jakarta, 2015.

Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015.

Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982.

Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Toko Buku Gunung Agung, Jakarta, 1996.

Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Pt RajaGrafindo Persada Jakarta, 2005, hlm.2005.

Philipus M. Hadjon, *Kisi-Kisi Hukum Administrasi Negara dalam Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.

Prajudi Atmosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.

Rianto Nugroho D, *Otonomi Daerah*, Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta, 2000.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbel
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tuli rusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Ridwan.HR. *Hukum Administrasi Negara*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.

Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, UII Press Yogyakarta,2003.

Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

Safri Nugraha, *Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2005.

Sahya Anggara,*Administrasi Kepegawaian Negara*,Pustaka Setia.Bandung,2016.

Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Dayama Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2016.

Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.

Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1988.

Sondang P. Siagian, *Filsafat Adminsitrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 2014.

Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*,Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Sudarsono, Ahmad Ghufron,. *Hukum kepegawaian di Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.

Suratman, Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, ALFABETA, Bandung, 2015.

The Liang Gie, Pertumbuhan Daerah Pemerintahan Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia, Gunung Agung Jakarta, 1987.

Tim Badan Kepegawaian dan Diklat, *Laporan Renstra 2016-2021*, Badan Kepegawaian dan Diklat, Pandeglang, 2016.

Tim Badan Pusat Statistik ,*Provinsi Banten Dalam Angka 2016*, Badan Pusat Statistik, Banten,2016.

Utang Rosidin, *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*,Pustaka Setia, Bandung, 2015.

Zulkifli Amsyah, *Manajemen Sistem Informasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

B. Undang-Undang

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Thun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.

C. Internet

https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2011/02/14/memahami-penelitian-kualitatif

https://id.wikipedia.org/wiki/Perangkat_daerah

http://www.gajibaru.com/2015/11/isi-pp-sistem-penggajian-pns-yang-baru.html

http://www.pandeglangkab.go.id/profil.php?prof=NA==

www.pandeglangkab.go.id.

http://www.pandeglangkab.go.id/profil.php?prof=NA==

PERINGATAN !!!
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.