

**ANALISIS PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI  
JAKSA PADA KEJAKSAAN TINGGI RIAU**

**(Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Hukum (S.H.)**



**OLEH :**

**RAMA OKVIANDI**

**NPM : 161010470**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau

Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127

Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) – e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Rama Okviandi  
NPM : 161010470  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 05 Oktober 1998  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara  
Judul : Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa Pada  
Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat  
Reguler)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 9 Juli 2021

Yang menyatakan



Rama Okviandi





# Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :



YKAN

FS 671471



BAN-PT

Rama Okviandi

161010470

Dengan Judul :

Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa Pada Kejaksaaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)

No. Reg : 769/IV/UJPM FH UIR 2021

Paper ID : 1616675623/30 %

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 07 Juli 2021

Prof. Dr. H. Hamzah, S.H., M.H.

Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Islam Riau







# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau  
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) – e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Rama Okviandi  
NPM : 161010470  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Pembimbing I : Dr. Ardiansyah, S.H., M.H.  
Judul Skripsi : Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa Pada Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)

Dengan perincian sebagai berikut:

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf
		Pembimbing
06-01-2021	-Perubahan judul Skripsi -Perubahan abstrak menjadi 4 paragraf	
20-03-2021	-Perubahan Pada Masalah Pokok -Perbaikan Jumlah Populasi dan Responden	
25-03-2021	-Perbaikan pada Bab III point A dari halaman 60-62 -Perbaikan pada Bab III point B	
24-04-2021	-Perbaikan pada kesimpulan dan saran -Penambahan pada lampiran	
27-04-2021	-Perbaikan sistematika pada daftar pustaka -Penambahan Literatur	



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau  
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) – e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

27-05-2021	-Perbaikan Sistematika Penulisan	
28-05-2021	-ACC Pembimbing	

Pekanbaru, 9 Juli 2021

Mengetahui

An. Dekan

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.

Wakil Dekan I Bidang Akademik



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI JAKSA PADA KEJAKSAAN  
TINGGI RIAU (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)**

**RAMA OKVIANDI**

**161010470**

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

**Dr. Ardiansyah, S.H.,M.H.**

Mengetahui,

Dekan



**Dr. Admiral, S.H.,M.H.**



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 260 /Kpts/FH/2021**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk  
**Nama** : **Dr. Ardiansyah, S.H., M.H**  
**NIP/NPK** : **14 10 02 478**  
**Pangkat/Jabatan** : **Penata/ III/c**  
**Jabatan Fungsional** : **Lektor**  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
**Nama** : **Rama Okviandi**  
**NPM** : **16 10 10 470**  
**Prodi / Departemen** : **Ilmu Hukum / Hukum Administrasi Negara**  
**Judul skripsi** : **Analisis Penilaian Sasaran Kerja Jaksa pada Kejaksaaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler).**
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan



**Dr. Admiral, S.H., M.H**  
**NIDN. 1008128103**

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 392 /KPTS/FH-UIR/2021**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam No.080/UIR/KPTS/2017

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :  
N a m a : Rama Oktaviandi  
N.P.M. : 161010470  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa pada Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler).

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Dr. Ardiansyah, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi  
Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistimatika  
Asri Muhammad Saleh, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi  
Erlina, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



**Dr. Admiral, S.H., M.H**

NIDN.1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertiinggal





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : **392/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 13 Juli 2021** , pada hari ini **Rabu, 14 Juli 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Rama Oktaviandi  
N P M : 161010470  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa pada Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler).  
Tanggal Ujian : 14 Juli 2021  
Waktu Ujian : 08.00 - 09.00 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring  
IPK : 3.33  
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |                                   |          |
|-----------------------------------|----------|
| 1. Dr. Ardiansyah, S.H., M.H      | 1. Hadir |
| 2. Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H      | 2. Hadir |
| 3. Asri Muhammad Saleh, S.H., M.H | 3. Hadir |

### Notulen

- |                      |          |
|----------------------|----------|
| 4. Erlina, S.H., M.H | 4. Hadir |
|----------------------|----------|



Pekanbaru, 14 Juli 2021  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H  
NIK. 080102332

## ABSTRAK

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi pemerintahan mempunyai peranan yang sangat penting sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan maka dituntut Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier, dalam melaksanakan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil maka Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja yang baik dapat dipromosikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang juga dapat dijadikan sebagai motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam skripsi yang berjudul “Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa Pada Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)” ini dibahas permasalahan, yaitu: pelaksanaan kenaikan pangkat reguler Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi Riau dan hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat reguler Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi Riau.

Metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan tersebut di atas adalah dengan penelitian *Observational Research* (penelitian sosiologis) lewat upaya peninjauan (survei) demi memperoleh data primer dengan wawancara dan kuesioner. Setelah semua data primer dan data sekunder yang telah penulis peroleh dan penulis kumpulkan, maka data tersebut akan penulis kelompokkan berdasarkan jenis dari kedua persoalan esensial yang akan diteliti. Kemudian penulis mengambil konklusi dengan metode deduktif yakni dengan memungut dari hal-hal yang khusus terhadap hal-hal yang bersifat umum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau Kota Pekanbaru telah terlaksana sesuai dengan Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia dimana dalam pelaksanaannya kenaikan pangkat diberikan sepanjang Pegawai Negeri Sipil yang dinaikan memiliki kinerja yang baik sebagaimana yang tertuang dalam persyaratan SKP, selain itu penilaian SKP juga mempengaruhi dalam pelaksanaan kenaikan pangkat, faktor yang menjadi hambatan dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi Riau Kota Pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian adalah kinerja pegawai yang berkaitan dengan hasil penilaian SKP, prosedur administrasi atau pelayanan administrasi yang diberikan oleh bagian Kepegawaian serta kebijakan atasan atau pimpinan sebagai pejabat penilai SKP dan yang memberikan rekomendasi terhadap pegawai yang dapat dinaikkan pangkatnya pada tahun 2020.

Kata Kunci : Pegawai, Kejaksaan, Kenaikan Pangkat Reguler



## ABSTRACT

The position of Civil Servants in government organizations has a very important role because Civil Servants are the backbone of the government in carrying out national development, to be able to realize the implementation of government and development tasks, it is demanded that Civil Servants who are professional, responsible, honest, and fair through guidance. which is carried out based on the work performance system and career system, in carrying out the career development of Civil Servants, Civil Servants who have good performance can be promoted to a higher level promotion which can also be used as motivation in carrying out their duties and responsibilities as Civil Servants.

In the thesis entitled "Analysis of the Assessment of Work Objectives of Attorney Offices at the Riau High Prosecutor's Office (Case Study of Regular Promotions)" issues are discussed, namely: the implementation of regular promotions of Civil Servants at the Riau High Prosecutor's Office and obstacles in implementing regular promotions of Civil Servants. at the Riau High Prosecutor's Office.

The method used to answer the aforementioned problems is by means of Observational Research (sociological research) through surveying in order to obtain primary data by means of interviews and questionnaires. After all the primary data and secondary data that the author has obtained and the authors have collected, the writer will classify the data based on the types of the two essential problems to be studied. Then the authors draw conclusions with the deductive method, namely by taking from things that are specific to things that are general in nature.

The results show that in the implementation of the promotion of Civil Servants within the Riau High Prosecutor's Office, Pekanbaru City has been carried out in accordance with the Republic of Indonesia Prosecutor's Regulation Number 1 of 2020 concerning Guidelines for Promoting the Rank of Civil Servants in the Republic of Indonesia Attorney General's Office where promotion is given as long as Civil Servants The upgraded civilians have good performance as stated in the SKP requirements, besides that the SKP assessment also affects the implementation of promotion, a factor that becomes an obstacle in the promotion of the rank of Civil Servants at the Riau High Prosecutor's Office in Pekanbaru City, based on the results of the research is the performance of related employees. with the results of the SKP appraisal, administrative procedures or administrative services provided by the Personnel section as well as the policies of superiors or leaders as SKP appraisal officials and who provide recommendations to employees can be promoted in the ranks in 2020.

Keywords : Employees, Attorney General's Office, Regular Promotion

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Analisis Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa Pada Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)”**.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang berpengaruh terhadap penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi dan memberikan penulis kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan penulis kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan memberikan pembelajaran berharga selama di kampus. Bukan hanya mengajarkan tentang ilmu hukum namun juga mengajarkan arti kehidupan kepada penulis. Mengajarkan bagaimana cara pandang yang berbeda akan suatu hal. Terimakasih pak, atas dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan penulis kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini kepada penulis.



4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penyelesaian administrasi perkuliahan hingga administrasi penulisan skripsi ini.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswa-an dan alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendukung kegiatan mahasiswa penulis selama di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H. selaku Kepala Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan selaku pembimbing penulis telah bersedia meluangkan waktu yang selama ini telah memberi arahan, bimbingan dan memberikan arahan pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. terimakasih pak atas semua bantuan, saran yang selalu diberikan kepada penulis.
7. Bapak Dr. Ardiansyah, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing penulis, yang telah memberikan arahan, masukan serta motivasi dalam penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi yang merupakan tugas akhir penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, semoga semuanya menjadi amalan bagi Pegawai dan Ibu Dosen.
9. Pegawai/Ibu Pimpinan beserta Staff Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan dengan baik kepada penulis selama penulis berada di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
10. Kepala Kejaksaan Tinggi Riau dan Pegawainya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian. Memberikan informasi yang begitu banyak dan memperlakukan penulis begitu baik dan ramah ketika melakukan penelitian. Terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
11. Kepada kedua orang tua tercinta. Ayah dan Alm. Mamak, terimakasih atas semuanya, semua yang telah diberikan selama ini kepada Rama.

Terimakasih juga untuk selama ini udah besarin anak Ayah Alm. Mamak yang paling kecil sampai sekarang, mengajarkan tentang apa itu kehidupan, dan menjadikan Rama seperti sekarang. Juga selalu mendo'akan Rama yang terbaik. Skripsi ini Rama persembahkan Ayah dan Mamak. Walaupun dengan skripsi ini tidak akan bisa membalas apa yang telah Ayah dan Mamak berikan, tapi Rama berharap dengan skripsi ini bisa buat Ayah bahagia dan Mamak Bahagia. Ini adalah langkah awal Rama untuk memulai fase kehidupan selanjutnya. Rama akan selalu berusaha dan melakukan yang terbaik buat Ayah dan Mamak, dan membuat Ayah dan Mamak bangga pada Rama, saking bangganya bercerita kepada orang – orang mengenai Rama.

12. Kepada Keluarga Besar Yang Tercinta, yang selalu memberikan semangat baik yaitu dari Kak Dian, Bangendra, dan Sahabat-Sahabtku serta saudara dekatku maupun saudara jauh yang selalu aku sayangi, untuk menyelesaikan skripsi ini, kadang ketika lelah adanya aja yang nelfon dan aku pun tak segan-segan mengunjungi kediaman mereka hehe, seakan akan buat hilang lelah tadi.
13. Kepada Wanita yang pada akhirnya aku temui, mungkin suatu saat nanti kau akan bangga memiliki diriku, dan aku pun turut bangga dengan memilikimu, dunia ku pasti akan 100% lengkap dan kita pasti memiliki masa kejayaan bersama ataupun kebahagiaan. Kau bagaikan cermin tetapi memiliki sifat yang terbalik. Karena bagian atas dan bawah pada cermin kita sama akan tetapi kanan dicerminkan kiri di dunia nyata, sebegitu juga sebaliknya. Aku yakin suatu saat nanti kau pasti akan bangga memiliki diriku, dan aku pun 100% jaya dan bahagia bila aku memiliki dirimu. Aku akan memberikan 100% kehidupan ku langsung tidak pakai setengah-setengah.
14. Teman – Teman seperjuangan #2020WISUDA, Sahabat Gg. Keluarga dan, Teman-Teman Mobile Legend yang aku cintai. Yang selalu bersama dalam hal apapun, biar pun ada yang 1 kuliah, 1 fakultas bahkan ada yang



tidak kuliah baik atau apapun itu. Kalo kita uda sibuk masing – masing, ingatlah dan sempatkanlah waktu untuk ngumpul to soon.

15. Kepada teman – teman anak Himpunan Hukum Administrasi Negara, yang telah memerikan semangat buat kita sama sama dalam menyelesaikan dunia perkuliahan.
16. Kepada teman-teman angkatan 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang jauh dari kesempurnaan ini.

Penulisan skripsi ini berdasarkan atas kemampuan penulis, penulis menyadari tentunya masih banyak kekeliruan /pun kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan keterbatasan ilmu dan kemampuan berfikir. Maka dari itu penulis mengharapkan saran dan masukan konstruktif bagi penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu demi terwujudnya skripsi ini serta yang memberikan kritik dan saran mudah-mudahan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dengan pahala sesuai dengan apa yang diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penulisan skripsi ini, semoga kita mendapatkan Hidayah-Nya.

Wassalamu’alaikum Warrahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Desember 2021  
Penulis

Rama Okviandi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	15
D. Tinjauan Pustaka .....	16
E. Konsep Operasional .....	28
F. Metode Penelitian .....	31
1. Jenis Penelitian .....	31
2. Lokasi Penelitian .....	31
3. Populasi dan Responden .....	32
4. Jenis dan Sumber Data .....	32



5. Teknik dan Pengumpulan Data .....	33
6. Analisis Data .....	33
<b>BAB II TINJAUAN UMUM .....</b>	<b>34</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Kejaksaan .....	34
B. Tinjauan Umum Tentang Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia.....	49
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Analisis Sasaran Kerja Pegawai Dalam Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Jaksa Pada Kejaksaan Tinggi Riau.....	55
B. Hambatan Terhadap Kenaikan Pangkat Reguler Dalam Kejaksaan Tinggi Riau Pekanbaru.....	67
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
<b>BAB I</b>	
1. Predikat dan Urutan jabatan dan kategori bagian Pegawai Negeri Sipil dari yang terendah sampai paripurna .....	9
2. Predikat dan Urutan jabatan Pegawai Tata Usaha beserta jabatan fungsional jaksa dalam konteks Kejaksaan Republik Indonesia .....	10
3. Populasi dan Responden .....	32
<b>BAB III</b>	
1. Mendapatkan Promosi Kenaikan Pangkat pada Tahun 2020 .....	58
2. Promosi Kenaikan Pangkat Pada Periode April .....	60
3. Mekanisme Kenaikan Pangkat Pada Kejaksaan Tinggi Riau .....	61
4. Kenaikan pangkat berjalan sesuai Prosedur dan Administrasi .....	64



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manusia melahirkan fundamental yang mampu menentukan maju atau mundurnya organisasi, karena manusia merupakan kebutuhan pokok dari organisasi. Di dalam organisasi atau lembaga terdapat program dan kegiatan yang mengacu kepada kemajuan sistem organisasi yang berupa instansi, manusia yang berkerja untuk membantu melaksanakan program dan kegiatan instansi disebut pegawai. Kehadiran pegawai didalam organisasi menggambarkan suatu faktor yang sangat bermakna dan memiliki dampak menjelang perubahan. Tanpa adanya pegawai didalam suatu lembaga maka instansi tidak akan bergerak dengan mudah. Oleh karena itu, perlu adanya pegawai demi membawa suatu organisasi mencapai hasil atau tujuan yang ingin dicapai. Akan tetapi, pegawai memiliki potensi yang berbeda-beda yang bisa dirancang dan diarahkan agar mempermudah pelaksanaan tugas pekerjaannya. Semakin bagus kinerja pegawainya maka naiklah pangkat dan jabatannya.

Pangkat melambangkan letak yang menandakan kondisi kedudukan berdasarkan peringkat kesulitan, beban, pengaruh, dan ketentuan kondisi karier yang digunakan sebagai basis perolehan dan Jabatan merupakan letak yang memperlihatkan peranan, beban, tanggung, otoritas, dan kedaulatan seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu dasar lembaga (Widodo, 2017, hal. 25).

Pangkat dan jabatan merupakan masalah yang sangat berpengaruh bagi suatu badan atau lembaga dalam rangka untuk pengembangan pegawai didalam lembaga tersebut. Pengembangan pegawai juga memiliki keterkaitan dengan pembinaan pegawai karena itu merupakan sesuatu yang penting didalam suatu lembaga atau organisasi karena pengembangan ini berfungsi untuk menentukan kinerja pegawai dan juga menentukan majunya suatu lembaga.

“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan” (Pasal 1 ayat (3) PP No. 11 Tahun 2017). Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Pasal 2 ayat (4) PP No. 11 Tahun 2017). (Tim Redaksi BIP, 2018, p. 8)

“Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu unsur Aparatur Negara yang dalam melaksanakan tugas merupakan faktor penting dalam pembangunan. Dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, antara lain dinyatakan bahwa untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna diperlukan ASN yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilak-



sanakan melalui sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”.

Seorang pegawai menengah biasanya menginginkan perbaikan mekanis kondisi-kondisi demikian ditetapkan mengikuti senioritas atau mungkin sesuai dengan tingkatan yang dicapai dalam sebuah sistim pengujian eksper (keahlian) yang telah dikembangkan, disini dan yang disana pengujian seperti itu benar-benar membentuk suatu karakter yang tidak bisa dihilangkan dari seorang pegawai dan berpengaruh seumur hidup terhadap pemikirannya. Hal ini disusul dengan keinginan untuk merubah hak jabatan dan kecendrungan yang mengikat mengarah penutupan kelompok status dan keamanan ekonomi (Hamim, 2004, hal. 17).

Undang-Undang dan peraturan yang mengatur aparatur sipil suatu negara yang memuat pandangan tentang prinsip-prinsip nasional yang bertindak sebagai prinsip hukum adalah “UU No. 5 tahun 2014 yang memiliki dasar hukum dalam konstitusi 1945 yang menyatakan bahwa UU No. Itu digantikan oleh Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Amandemen UU No. 8 tahun 1974 tentang prinsip karyawan yang tidak selaras dengan keadaan nasional dan keberatan global, dan oleh karena itu penting bahwa mereka berubah”.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara baik pusat maupun daerah yang meliputi jenis, status, fungsi, kedudukan, wewenang, kewajiban, susunan, hak ASN, serta manajemen ASN yang menyangkut kualitas hukum, norma, karakter, integritas moral, dan berkomitmen pada pelayanan masyarakat, profesionalitas jabatan, formasi, pengangkatan,

kepangkatan, pemindahan, pemberhentian ASN, sumpah, pembinaan, pendidikan, kesejahteraan, dan penyusunan penetapan kebutuhan ASN.

Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut : “Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu“.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja.

Didalam ruang lingkup kejaksanaan, pegawai negeri sipil tidak dapat dipisahkan dari kebijakan penerimaan pegawai pada masa lalu dimana proses penataan kepegawaian dimulai dari rekrutmen, pembinaan, dan pensiun yang diwarnai oleh unsur politik dimana karena pemerintah memerlukan pegawai guna memberikan dukungan kepada kekuatan politik yang berkuasa, penataan ASN

selalu berhubungan dengan promosi atau kenaikan pangkat yang melambangkan penghargaan terhadap pegawai negeri yang berkinerja untuk mengemban tanggung jawab yang lebih luas, salah satu faktor pendorong ASN dapat memberikan pengabdian kepada Negara adalah dorongan pegawai negeri dalam beroperasi seperti adanya perolehan dan status dalam jabatan Kepegawaian.

Promosi adalah kebanggaan yang didukung oleh kinerja dan pengorbanan fungsionaris negara yang berpartisipasi dalam arahan negara, yang bertujuan untuk mendorong semangat fungsionaris negara untuk terus meluaskan kinerja dan pengorbanan negara dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mereka (Muchsan, 1999, hal. 162). Penghargaan yang dimaksud ialah ASN yang telah menunjukkan kepatuhan, pengorbanan, keahlian, kebenaran, dan ketaatan dalam memenuhi kewajibannya (Widodo, 2017, hal. 105).

Pangkat sebagai suatu peran yang membuktikan kualitas seorang Aparatur Sipil Negara berdasarkan kedudukannya di dalam rangka bentuk kepegawaian dan dibuat sebagai motif dalam pendapatan, dengan adanya bentuk pengangkatan dalam susunan kepegawaian maka dapat dilihat sejauh mana pengorbanan PNS yang berkepentingan pada kewajiban Negara menjadi bobot kepadanya tanpa melihat jabatan yang terikat kepadanya.

“Pelaksanaan pembinaan aparatur sipil negara, melalui Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 menyatakan” :



1. Promosi Reguler yakni kebanggaan yang diserahkan kepada fungsionaris negeri yang telah memadai ketentuan yang telah ditetapkan minus terpikat pada kedudukan.
2. Promosi Pilihan yakni tumpuan dan kebanggaan yang diserahkan kepada pegawai negeri sipil akan kinerja yang mulia.

Setiap Aparatur Sipil Negara yang memiliki kesempatan untuk kenaikan pangkat pada jabatannya haruslah memenuhi persyaratan dan prestasi kerja yang baik sesuai dengan daftar nilai pelaksanaan pekerjaan yang diberikan secara berkala untuk Aparatur Sipil Negara, sehingga setelah dipromosikan Aparatur Sipil Negara tercantum dapat lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai puncak karier yang lebih baik.

Didalam “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia NOMOR : KEP-145/A/J.A/02/2003” Berkenaan dengan panduan untuk mempromosikan promosi aparatur sipil negara di Kantor Kejaksaan Republik Indonesia pada item ini, yang mendefinisikan:

1. Promosi adalah kehormatan yang diperoleh dari kinerja dan pengorbanan pegawai pemerintah.
2. Promosi reguler adalah kehormatan yang diserahkan kepada aparatur sipil negara di Kantor Kejaksaan Republik Indonesia, yang berhenti membuat keputusan karena masalah yang relevan tetap dikecualikan.
3. Promosi pilihan ialah dasar dan kehormatan yang diserahkan kepada aparatur sipil negara dari Kantor Kejaksaan Republik Indonesia untuk kinerja mulia mereka.

4. Karyawan pusat untuk mengarahkan kepada Jaksa Agung Republik Indonesia di Kantor Kejaksaan Republik Indonesia adalah Jaksa Agung Republik Indonesia.
5. Kedudukan yang memiliki hak untuk memutuskan kenaikan jabatan di Kejaksaan Indonesia ialah Presiden RI, dan Jaksa Agung RI. Kepala Kantor Personalia, Kepala Kantor Kejaksaan serta Kepala Seksi.

Kenaikan jenjang reguler merupakan kelayakan yang berhak diterima oleh setiap pegawai negeri sipil yang menujum melaksanakan ketentuan yang telah absolut tanpa terikat dengan jabatannya sehingga dapat menaikkan pangkat kecuali adanya alasan-alasan untuk menunda kenaikan pangkat tersebut, sedangkan kenaikan pangkat pilihan bukanlah hak yang harus diterima pegawai negeri melainkan penghargaan yang diberikan karena adanya kepercayaan yang tinggi terhadap pegawai negeri yang menunjukkan dari prestasi kerjanya.

Proses rekrutmen pejabat dan pegawai perlu dilakukan sedemikian rupa, sehingga yang terpilih untuk suatu posisi adalah orang yang tepat: pendidikan, keterampilan, kemampuan sosial dan moral. Demikian juga dalam proses promosi. Jaminan kualitas ini tampaknya hanya dapat terjaga, jika sistem dan prosedurnya transparan, tidak ada seorang pejabat atau lembaga pun yang memonopolinya, walaupun monopoli(memiliki hak prerogatif,misalnya), keputusan haruslah tetap transparan. Argumen-argumen bagi pemilihan pejabat/pegawai haruslah dikemukakan kepada publik: Walaupun ada sisi suka-tak-suka, publik akan mengetahuinya; dan kalau unsur ini lebih dominan,

pengambilan keputusan pastilah akan malu atau kehilangan legitimasi/penerimaan publik (Wibawa, 2009, hal. 53).

Di dalam “Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 angka 2” mendefenisikan bahwa eskalasi pangkat merupakan suatu kehormatan yang diperoleh akan kinerja dan pengorbanan Pegawai Negeri Sipil kepada Negara (Soekarnoputri, 2002, hal. 2 & 3).

Adapun Sistem susunan pangkat dan masa kenaikan pangkat didalam “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia NOMOR : KEP-145/A/J.A/02/2003” tersebut yaitu:

1. Kenaikan pangkat dilakukan berlandaskan skema :
  - a. Eskalasi Jabatan Pilihan
  - b. Eskalasi Jabatan Reguler
2. Disamping skema eskalasi pangkat tertera untuk fungsionaris negeri yakni dapat memperoleh :
  - a. Eskalasi Jabatan Pengabdian Anumerta untuk yang dikatakan tewas.
  - b. Eskalasi Jabatan Anumerta untuk yang tidak ada lagi di dunia ini, merenggut akhir umur purnabakti ataupun lumpuh akibat bertugas dan tidak mampu berdinasi pada seluruh lembaga kenegeriaan.
3. Predikat dan Urutan jabatan dan kategori bagian Pegawai Negeri Sipil dari yang terendah sampai paripurna yakni:



“Tabel I.1

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

Sumber Data : KEPUTUSAN JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA”

4. Predikat dan Urutan jabatan PTU beserta pangkat jaksa fungsional dalam konteks KEJARI :

**“Tabel I.2**

No.	Pangkat	Gol. Ruang	Pangkat Kejaksanaan	Jabatan Fungsional Jaksa
1	Juru Muda	I/a	Yuana Tama TU	-
2	Juru Muda Tingkat I	I/n	Muda Tama TU	-
3	Juru	I/c	Madya Tama TU	-
4	Juru Tingkat I	I/d	Sena Tama TU	-
5	Pengatur Muda	II/a	Yuana Darma TU	-
6	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	Muda Darma TU	-
7	Pengatur	II/c	Madya Darma TU	-
8	Pengatur Tingkat I	II/d	Sena Darma TU	-
9	Penata Muda	III/a	Yuana Wira TU	Ajun Jaksa Madya
10	Penata Muda Tingkat I	III/b	Muda Wira TU	Ajun Jaksa
11	Penata	III/c	Madya Wira TU	Jaksa Pratama
12	Penata Tingkat I	III/d	Sena Wira TU	Jaksa Muda

13	Pembina	IV/a	Adi Wira TU	Jaksa Madya
14	Pembina Tingkat I	IV/b	Nindya Wira TU	Jaksa Utama Pratama
15	Pembina Utama Muda	IV/c	Muda Pati TU	Jaksa Utama Muda
16	Pembina Utama Madya	IV/d	Madya Pati TU	Jaksa Utama Madya
17	Pembina Utama	IV/e	Nindya Pati TU	Jaksa Utama

*Sumber Data : KEPUTUSAN JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA”*

#### 5. Masa Eskalasi Pangkat

Periode eskalasi untuk Pegawai Negeri tetap di Kantor Kejaksaan Republik Indonesia pada 1 April dan 1 Oktober dari setiap kontrak, tetapi pangkat meningkat setelah kematiannya dan pangkat dinaikkan.

Kenaikan Pangkat juga bertujuan sebagai pedoman bagi aparat Kepegawaian dalam bentuk kebijakan dan kesamaan penentuan Eskalasi pangkat Pegawai negeri Sipil dalam konteks Kejaksaan Republik Indonesia.

Pemerintah yang memiliki wewenang Eskalasi Pangkat PNS dalam konteks KEJARI :

1. “Presiden melantik Eskalasi Pangkat Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia untuk menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c, dan Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d dan Pembina Utama golongan IV/e”.



2. “Jaksa Agung Republik Indonesia menetapkan Eskalasi Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil sampai dengan Pembina tingkat I golongan ruang IV/b”.
3. Penetapan naiknya jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 2 dapat delegasikan oleh Jaksa Agung Republik Indonesia kepada :
  - 3.1. Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia untuk Kenaikan Pangkat golongan ruang IV/b;
  - 3.2. Jaksa Agung Muda Pembinaan untuk Kenaikan Pangkat golongan ruang IV/a;
  - 3.3. Kepala Biro Kepegawaian untuk Kenaikan Pangkat golongan ruang III/a s.d. golongan ruang III/d;
  - 3.4. Kepala Kejaksaan Tinggi untuk Kenaikan Pangkat golongan I dan golongan II di wilayah hukumnya; dan
  - 3.5. Kepala Bagian Kepangkatan untuk Kenaikan Pangkat golongan I dan golongan II di Kejaksaan Agung.

Penetapan Kenaikan Pangkat oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada angka 1 s.d. angka 3 ditetapkan setelah mendapatkan pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Adapun Pejabat Pengusul Kenaikan pangkat yaitu :

1. Pemerintah yang memiliki wewenang mengajukan usulan naiknya Jabatan PNS Jaksa yaitu :

- a. “Kepala Kejaksaan Tinggi bagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada daerah hukum Kejaksaan Tinggi yang bersangkutan;atau
  - b. Sekretaris Jaksa Agung Muda atau Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Jaksa Agung Muda atau Badan Pendidikan dan Pelatihan”.
2. Dalam hal Kepala Kejaksaan Tinggi seperti halnya yang termaktub angka 1 huruf a berhalangan, usul Kenaikan Pangkat diajukan oleh Wakil Kepala kejaksaan Tinggi.
  3. Dalam hal Sekretaris Jaksa Agung Muda atau Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam nomor 1 huruf b berhalangan, usul Kenaikan Pangkat diajukan oleh pejabat yang ditunjuk.

Cara pengajuan Usul Kenaikan Pangkat :

1. “Usul Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disampaikan secara tertulis oleh Pejabat Pengusul kepada Biro Kepegawaian.
2. Usul Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada angka 1 disampaikan paling lambat :
  - a) Tanggal 1 Februari untuk Kenaikan Pangkat periode 1 April.
  - b) Tanggal 1 Agustus untuk Kenaikan Pangkat periode 1 Oktober.
3. Usul Kenaikan Pangkat yang diterima oleh Biro Kepegawaian setelah tanggal sebagaimana dimaksud pada angka 2, tidak dapat dipertimbangkan

pada periode bersangkutan, dan akan dipertimbangkan pada periode kenaikan pangkat berikutnya.

4. Surat Usul Kenaikan Pangkat diajukan dengan menggunakan format sebagaimana contoh pada Lampiran II”.

Salah satu fungsi penilaian ialah agar dapat mencaritahu kondisi kerja setiap karyawan dan seberapa baik atau buruknya setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penilaian dapat dijadikan sebagai alat untuk menilai potensi setiap karyawan. Evaluasi pegawai negeri sipil adalah mengevaluasi kinerja pegawai negeri dengan meminta bawahan langsung membandingkan pegawai negeri yang sebenarnya dengan standar yang ditentukan dan mengukur hasilnya dengan mengidentifikasi calon pegawai negeri seperti bahan evaluasi yang dilakukan oleh atasannya. Untuk membuat keputusan kepemimpinan.

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada kantor Kejaksaan Tinggi Riau di kota Pekanbaru pada bulan Februari tahun 2020 dari 21 orang Pegawai Jaksa diberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan pangkat. Dalam penelitian yang dilakukan penulis menemukan beberapa gejala yang menjadi faktor pendorong ataupun faktor penghambat sehingga menimbulkan kendala bagi sebagian pegawai negeri sipil untuk mendapatkan kesempatan kenaikan pangkat, dalam survey yang dilakukan penulis lebih menfokuskan penelitian kepada hal-hal yang menjadi kendala dalam mendapatkan kenaikan pangkat karena terganjal Peraturan baru yang baru keluar yaitu “Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia



Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia”.

Kenaikan pangkat di dalam suatu kedudukan diberikan berdasarkan kinerja, disiplin kerja, ketaatan, dan pengorbanan yang diberikan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara yang diperhitungkan pada bentuk daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan. Dari konteks diatas penulis terbuju akan melakukan observasi dan membentangkan secara eksplisit karya ilmiah yang berjudul: **ANALISIS PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI JAKSA PADA KEJAKSAAN TINGGI RIAU (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler).**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan pada konteks diatas penulis mengambil beberapa pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana analisis sasaran kerja pegawai dalam kenaikan pangkat reguler Pegawai Jaksa pada Kejaksaan Tinggi Riau?
2. Apa hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat reguler Pegawai Jaksa pada Kejaksaan Tinggi Riau?

#### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun yang memunculkan poin penulis untuk melakukan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui analisis sasaran kerja pegawai dalam kenaikan pangkat reguler Pegawai Jaksa pada Kejaksaan Tinggi Riau.

2. Untuk mengetahui permasalahan yang timbul didalam kenaikan pangkat reguler Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kejaksaan Tinggi Riau.

Adapun hal yang menjadi manfaat pada penelitian ini yakni:

1. Penelitian ini berfungsi untuk memperlebar pengetahuan penulis mengenai hukum kepegawaian khususnya dalam pelaksanaan kenaikan pangkat.
2. Penelitian ini disodorkan untuk memberikan petunjuk dan pandangan bagi *civitas akademika* yang berminat mengkaji tentang hukum kepegawaian.
3. Untuk memberikan informasi bagi pihak-pihak yang terpaut.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Dalam memenuhi kewajiban sistem dan mengimplementasikannya, perlu ada pejabat pemerintah yang berbuah yang memiliki momentum operasional yang baik dalam hukum administrasi negara, dan kondisi yang berkaitan dengan semangat, terutama semangat kegiatan pegawai negeri, menimbulkan keprihatinan besar, karena pegawai negara seperti pelaksana negara untuk mencapai aspirasi perjuangan. Bangsa dalam melahirkan kekeluargaan yang adil dan makmur sebagaimana dinyatakan dalam UUD 1945 dan prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik.

Dalam komponen administrasi kepegawaian terdapat sistem administrasi yang menetapkan strateginya demi mencapai suatu tujuan tertentu, dan pola pembentukan negara berikut ini dipatuhi, dan kebijakan dasar sistem manajemen kepegawaian di Indonesia mengacu pada “Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang perubahan UU No. 8 tahun 1974 Mengenai prinsip-prinsip urusan

kepegawaian, dalam UU No. 43 tahun 1999” diklarifikasi bahwa dalam mengejar tujuan nasional untuk membangun masyarakat sipil yang kompatibel dengan peraturan, progresif, demokratis, tidak memihak dan beradab, diperlukan fungsionaris yang mewujudkan unsur-unsur pekerjaan negara yang diwajibkan untuk bekerja sebagai pelayan di masyarakat. Mereka yang mengelola bantuan adil dan inklusif, melindungi hubungan nasional dan persatuan yang mematuhi Pancasila dan UUD 1945.

Proses-proses administrasi menurut William H. Newman meliputi:

1. Merencanakan, ialah menentukan apa yang akan dilakukan. Perencanaan mengandung suatu rangkaian putusan-putusan yang luas, termasuk penjelasan daripada tujuan-tujuan, penentuan kebijaksanaan-kebijaksanaan, pembuatan program-program dan kampanye-kampanye penentuan metode-metode dan prosedur-prosedur tertentu dan penentuan dari bagan-bagan sehari-hari.
2. Mengorganisir, ialah menggolongkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk melaksanakan rencana-rencana dalam kesatuan-kesatuan administratif, dan menentukan hubungan-hubungan antara pemimpin-pemimpin dan karyawan-karyawan dalam kesatuan-kesatuan.
3. Mengumpulkan sumber-sumber, ialah mendapatkan pegawai-pegawai pimpinan, modal dan fasilitas-fasilitas dll. Hal yang diperlukan untuk melaksanakan rencana-rencana bagi keuntungan perusahaan.
4. Menjuruskan, ialah memberikan instruksi-instruksi. Ini mengandung masalah menunjukkan rencana-rencana yang penting kepada mereka



yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya, dan juga hubungan pribadi sehari-hari antara kepala dan bawahannya.

5. Mengawasi, ialah berusaha hingga hasil-hasil pelaksanaan dapat mungkin sesuai dengan rencana. Ini mengandung pembuatan standar-standar, pemberian motif-motif kepada orang-orang untuk mencapai standar-standar ini, mengadakan perbandingan antara hasil-hasil yang sesungguhnya dengan standar, dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan apabila hasil pekerjaan berbeda dengan rencana (Widiyanti, 1987, hal. 33).

Perencanaan pegawai bisa didefinisikan sebagai prosedur penetapan keperluan fungsionaris pada masa yang akan datang berlandaskan transformasi yang timbul dan bekal pegawai yang ada, memintasi perencanaan dapat diketahui kepentingan sehingga dapat dilakukannya perekrutan fungsionaris baru, kenaikan, dan mengalihkan secara lebih aktif sehingga tak menghalangi aktivitas lembaga (Sunarno, 2009, hal. 96).

Promosi ialah peralihan yang memperlebar *authority* dan *responsibility* pegawai ke kedudukan yang bertambah baik pada suatu lembaga maka komitmen, kewenangan, kualitas, dan pendapatan bertambah tinggi (Malayu, 2008, hal. 108). Promosi (*promotion*) menyodorkan fungsi yang berarti krusial pada setiap fungsionaris, justru merupakan impian yang kerap dinanti-nantikan. Dengan promosi penting adanya tumpuan dan penghormatan perihal keterampilan juga keahlian pegawai untuk menduduki kedudukan yang lebih tinggi (Sasmita, 2012, hal. 3).

Pengawasan Aparatur Negara sebagai strategi yang diperlukan untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih, berwibawa, dan bebas KKN. Sasarannya adalah memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan aparatur negara yang didukung dengan penegakan peraturan, peningkatan kinerja, dan profesionalisme aparatur negara baik dipusat maupun daerah (Agus Pramusinto, 2009, hal. 84).

Untuk membuat departemen pemerintah dapat dengan tulus menghidupkan kembali peran dan tugas mereka dengan komitmen penuh, administrasi negara adalah pegawai pemerintah yang melakukan fungsi eksekutif, legislatif, atau yudisial, dan berbagai pejabat yang peran dan isinya terkait dengan administrasi negara sejalan dengan ketentuan kebijakan, undang-undang, dan peraturan hukum. Hukum yang berlaku, sehubungan dengan administrasi negara yang termasuk beberapa hal yakni:

1. Pejabat Negara pada Institut Tertinggi Negara
2. Pejabat Negara pada Institut Tinggi Negara
3. Menteri
4. Gubernur, Hakim dan pejabat negara yang berbeda yang pantas dengan ketentuan kebijakan perundang-undangan yang resmi (Tjokroamidjojo, 2004, hal. 69)

Kejaksaan Agung adalah lembaga penuntut umum tingkat pemerintah pusat yang berkedudukan di Jakarta, di pimpin oleh seorang Jaksa Agung. Susunan selengkapnya antara lain adlah sebagai berikut:

1. Jaksa Agung
2. Jaksa Agung Muda Bidang Pembinaan
3. Jaksa Agung Muda Bidang Pengawasan Umum
4. Jaksa Agung Muda Bidang Intelijen
5. Jaksa Agung Muda Bidang Tindak Pidana Umum
6. Jaksa Agung Muda Bidang Tindak Pidana Khusus

Jaksa Agung dibantu oleh sejumlah staf ahli. Sedangkan untuk secara langsung dalam hal yang bersifat khusus dapat diadakan staf yang secara administrasi berada dalam lingkungan Jaksa Agung Muda Bidang Pembinaan.

Bila dipandang perlu Jaksa Agung dapat membentuk satuan tugas di tingkat pusat dan di daerah yang terdiri dari unsur-unsur Polri dan TNI serta instansi terkait lain menurut kebutuhan penanggulangan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana khusus.

Kejaksaan Agung untuk mencegah separatisme tidak dapat didesentralisasikan. Oleh karena itu, pada tingkat provinsi dibentuk Kejaksaan Tinggi, sebagai instansi vertikal yang wewenangnya berdasarkan pelimpahan dari pemerintah tingkat Kejaksaan Agung (Syafiie, 2003, hal. 124).

Hukum Administrasi Negara merupakan bagian dari hukum publik, yakni hukum yang mengatur tindakan pemerintah dan mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga negara atau hubungan antar organ pemerintahan. Hukum Administrasi Negara memuat keseluruhan peraturan yang berkenaan dengan cara bagaimana organ pemerintahan melaksanakan tugasnya (HR, 2013, hal. 34).



Pemerintah dalam Hukum Administrasi Negara mengindikasikan kepada pemerintahan dalam makna dangkal yaitu di luar kuasa penyusunan kebijakan perundang-undangan dan kuasa kehakiman, pemerintah mengacu pada pokok yang memenuhi soal pemerintahan dalam tujuan jabatannya, Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan yang dilimpahkan bagi pemerintah pusat kepada Pejabat Negara di daerah berdasarkan hakikat demokrasi senantiasa sebagai tanggung jawab pemerintah pusat tertib perihal perencanaan, penerapan maupun pembiayaan pemerintahan yang telah diberikan untuk daerah selama rancangan penerapan asas desentralisasi pada hakikatnya menjadi kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah seutuhnya, termasuk mengenai urusan pemerintahan dan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Tindakan Pemerintahan dalam Hukum Administrasi Negara berbeda-beda. Menurut Georg Herbert, tindakan pemerintahan dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk. *Pertama*, tindakan pemerintahan yang berwujud keputusan, yaitu menyelesaikan kasus konkret (*concrete case*). *Kedua*, tindakan pemerintahan berupa tindakan manajemen (*management act*), yaitu tindakan faktual tidak bersifat peraturan dengan akibat yang memengaruhinya. *Ketiga*, tindakan pemerintahan yang berwujud kontrak dengan kesepakatan bersama (kontrak hukum publik), dan yang *Keempat*, norma-norma hukum administrasi (peraturan-peraturan yang mengikat ke dalam maupun ke luar) (Poernomo, 2017, hal. 184).

Beberapa pedoman untuk bekerja lebih baik seperti yang disarankan oleh Paul Mali adalah:

1. Selalu memiliki gagasan-gagasan yang lebih baik;
2. Penyelesaian tugas yang lebih baik;
3. Selalu memiliki saran perbaikan;
4. Selalu bekerja dengan rencana tanpa lupa jadwal waktunya;
5. Selalu berpikiran positif terhadap pekerjaannya;
6. Mampu menjadi anggota kelompok yang baik;
7. Dapat memotivasi dirinya melalui dorongan ke dalam memahami pekerjaannya dengan baik;
8. Mau mendengarkan dan mau menerima ide-ide yang lebih baik dari siapapun;
9. Mampu bergaul dengan atasan maupun bawahannya;
10. Selalu menyadari akan adanya pemborosan-pemborosan;
11. Selalu mencari insentif yang baik ekonomis maupun non-ekonomis;
12. Selalu menyukai pekerjaan apapun;
13. Selalu bekerja dengan kecerdikan dan tidak sekadar bekerja keras;
14. Memiliki tingkat kehadiran yang baik;
15. Selalu tabah dan tidak suka mengeluh;
16. Selalu bekerja melebihi standar;
17. Memiliki kebiasaan kerja yang baik
18. Selalu mencatat prestasi kerjanya untuk dijadikan alat mawas diri;
19. Tidak suka terkejut;

20. Selalu dengan cepat mempelajari sesuatu yang baru (Kumorotomo, 1992, hal. 396)

Hukum kepegawaian ialah aturan yang berlangsung bagi fungsionaris yang bertugas pada Manajemen Negara sebagai Fungsionaris Negeri yang mempunyai tautan kedinasan publik, dimana setiap Pegawai Negeri tunduk pada arahan dari Pemerintah untuk menjalankan suatu tugas dalam jabatan, dalam hubungan kedinasan kewajiban bagi Pegawai Negeri adalah tunduk pada pengangkatan dan jabatan yang diserahkan tanpa memiliki hak untuk memberi atau memperbolehkan tanpa pembatasan setiap pengangkatan suatu kedudukan yang telah ditegaskan oleh pemerintah.

Kaitan instansi publik adalah bila seseorang melitikan dirinya hendak patuh pada instruksi dari pemerintah selama menjalankan suatu atau seluruh bentuk jabatan dan dalam menjalankan jabatan tersebut dinilai dengan penyerahan gaji dan sejumlah keuntungan lainnya (Marbun, 1999, hal. 98).

Bentuk Manajemen Pegawai yang sinkron dengan keadaan pemerintahan sekarang tidak sejatinya memanfaatkan *unified system* akan tetapi sebagai akibat digunakannya asas desentralisasi sehingga dalam perkara ini memerlukan paduan antara *unified system* dan *seperated system*, yaitu adanya serpihan kedaulatan yang disodorkan kepada daerah untuk dikerjakan oleh pembina kepegawaian daerah (Syarifin, 2005, hal. 24).

Displin dilingkunga pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan, peraturan pegawai



negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari :

a) **Hukuman Disiplin Ringan.** Jenis hukuman ringan terdiri dari:

- 1) Teguran lisan;
- 2) Teguran tertulis;
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

b) **Hukuman Disiplin Sedang.** Jenis hukuman disiplin terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu(1) tahun;
- 2) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu(1) tahun;
- 3) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu(1) tahun.

c) **Hukuman Paling Berat.** Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- 1) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu(1) tahun;
- 2) Pembebasan dari jabatan;
- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil;
- 4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil (Thoha M. , 2014, hal. 81).

“Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Indonesia, sebagai peralihan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974” merupakan suatu bentuk peraturan yang memberikan keseragaman terhadap prosedur administrasi kepegawaian, sehingga diharapkan mampu menciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang sama diseluruh wilayah Indonesia.

“Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 18 ayat 1” menyatakan bahwa “Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan” (Soeharto, 1974, hal. 7).

Kenaikan Pangkat sebagai penghargaan terhadap kinerja dan pengabdian yang diberikan dan dilakukan oleh setiap Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam “Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil”.

“Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pasal 3” menyatakan bahwa “Kenaikan Pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan”. (Wahid, 2000, hal. 4).

“Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8 menyatakan bahwa eskalasi pangkat reguler kepada Pegawai Negeri Sipil diserahkan mendatangi :

- a. Pengatur Muda, golongan II/a bagi yang mempunyai Surat Tanda Tamat Belajar
- b. Pengatur, golongan II/c bagi yang mempunyai Surat Tanda Tamat Belajar

- c. Regulator tingkat pertama, kelas dua / d untuk mereka yang memiliki sertifikat kelulusan di sekolah menengah kejuruan pertama
- d. Penata tingkat pertama junior, kelas III / B untuk mereka yang memiliki sertifikat kelulusan di tingkat lanjutan di sekolah menengah, atau tingkat profesional yang lebih tinggi di tahap keempat, atau diploma atau diploma
- e. Penata, semester ketiga / c untuk mereka yang memiliki diploma guru guru, diploma diploma ketiga, diploma gelar sarjana, diploma akademik, atau diploma sarjana muda
- f. Penata tingkat pertama, gelar ketiga / d untuk mereka yang memiliki gelar Sarjana (S1) atau diploma diploma keempat
- g. Pembina, Bab IV / A untuk mereka yang memiliki diploma dokter, diploma farmasi, diploma relatif lain, diploma master (S2), atau diploma setara lainnya
- h. Pembina tingkat pertama, kelas empat / b untuk mereka yang bergelar PhD (S3)” (Wahid, 2000, hal. 7)

Kenaikan Pangkat sebagai suatu penghargaan akan bernilai apabila penghargaan itu diberikan kepada orang yang tepat atau kinerjanya bagus dan berhak untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Adapun prosedur administrasi kenaikan pangkat menurut “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia No. : KEP-145/A/J/.A/02/2003 (Rahcman, 2003) yaitu :



A. Promosi Reguler

1. Salinan/fotokopi Keputusan pengangkatan pertama sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil
2. Salinan/fotokopi Keputusan dalam Pangkat Terakhir.
3. Salinan/fotokopi Keputusan jabatan Terakhir.
4. Sasaran Kerja Pegawai(SKP) dalam 2(dua) tahun terakhir.
5. Salinan/fotokopi Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah/diploma bagi pegawai negeri sipil yang memperoleh peningkatan pendidikan.
6. Salinan/fotokopi Surat Perintah tugas belajar bagi pegawai negeri sipil yang memenuhi kewajiban untuk melatih diri mereka sendiri dan tidak menempati posisi struktural / pekerjaan tertentu terlebih dahulu.
7. Surat penugasan ditugaskan / ditugaskan di luar lingkungan kejaksaan bagi mereka yang tidak menempati posisi struktural atau posisi pekerjaan tertentu.
8. Surat Keterangan Kepegawaian”.

*Yang menjadi ketentuan kenaikan Pangkat Reguler yakni:*

- a. Promosi reguler ditawarkan untuk PNS bukan berada di posisi professional maupun struktural khusus, masuk dalam pejabat publik yakni:
  1. Lakukan tugas belajar dan belum pernah sebelumnya memegang posisi pekerjaan atau karier.

2. Dia sepenuhnya dipekerjakan atau didelegasikan di luar lembaga induk dan tidak menduduki posisi kepemimpinan yang ditunjuk sebagai pemimpin atau jabatan khusus.

b. Pembaruan reguler dapat diberikan tingkat yang lebih tinggi jika:

1. Setidaknya 4 (empat) tahun di peringkat terakhir.
2. Setiap komponen DP3 setidaknya sangat baik dan nilai kesetiaan yang sangat baik dalam dua(2) tahun terakhir.
3. Tidak untuk didisiplinkan, sebagaimana dibuktikan dengan izin layanan sipil.
4. Promosi jabatannya tidak melebihi pangkat atasan langsungnya.

#### **E. Konsep Operasional**

Adapun yang menjadi batasan-batasan dalam judul “Analisis Sasaran Kerja Pegawai Jaksa Pada Kejaksaan Tinggi Riau (Studi Kasus Kenaikan Pangkat Reguler)” yakni sebagai berikut :

Analisis adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya); penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Sasaran Kerja adalah perumusan sesuatu yang harus dicapai melalui rangkaian kegiatan dalam bekerja. Atasan yang baik akan selalu menekankan pentingnya sasaran kerja kepada para karyawannya. (Aryanto, 2013)

Pegawai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya). Pegawai Negeri Sipil merupakan Aparatur Negara yang bekerja untuk menyodorkan abdi kepada publik sebagai kompeten, moral, dan netral dalam pengelolaan kewajiban Negara dan Pemerintahan (Habibie, 1999, hal. 2). Pegawai ASN adalah Pegawai pemerintah dan pejabat pemerintah yang memiliki perjanjian kerja yang disetujui oleh pejabat pembangunan resmi dan diberi peran dalam lembaga pemerintah atau diberikan kepada beban negara lain dan dibayar sesuai dengan kebijakan hukum (Widodo, 2017, hal. 2).

Berdasarkan “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia” yang dimaksud dengan Jaksa adalah *“Pejabat Fungsional yang diberi wewenang oleh undang undang untuk bertindak sebagai penuntut umum dan pelaksanaan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap serta wewenang lain berdasarkan undang-undang.”*

Kejaksaan Republik Indonesia merupakan badan pemerintahan yang memangku kedaulatan negara selaku independen teristimewa penerapan kewajiban dan kedaulatan dalam aspek penuntutan dan memenuhi instruksi dan wewenang dalam aspek penyidikan dan penuntutan sengketa tindak pidana



korupsi, Pelanggaran HAM berat dan wewenang lain yang berlandaskan undang-undang (Soekarnoputri, 2004, hal. 2).

Kejaksaan Tinggi adalah Kejaksaan yang berada di Ibukota Propinsi dengan daerah hukum yang meliputi wilayah Propinsi yang bersangkutan. Kejaksaan Tinggi Riau adalah Kejaksaan yang berada di Ibukota Propinsi Riau yakni di Kota Pekanbaru.

Kenaikan Pangkat adalah suatu perbuatan yang meletakkan sesuatu pada kedudukan yang lebih tinggi, dalam hal ini merupakan kenaikan pangkat yang diberikan Negara terhadap pegawai negeri sipil dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau Kota Pekanbaru dalam suatu susunan kepangkatan yang ada serasi dengan keputusan yang berjalan yakni melalui “Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian maupun Peraturan Pemerintahan No. 11 Tahun 2017” (Poerwadarminta, 1986, hal. 47).

Kenaikan Pangkat Reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan pangkat reguler diberikan sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir dan pangkat tertingginya ditentukan oleh tingkat pendidikan tertinggi yang dimilikinya. (Kementerian Keuangan, 2015)

## **F. Metode Penelitian**

Demi meringankan penelitian penulis, penulis menggunakan metode penelitian seperti:

### **1. Jenis dan sifat penelitian**

Metode penulisan hukum membenahi keunikan tertentu yang melambangkan ciri-cirinya, sebab ilmu hukum bisa dibilah atas ilmu-ilmu pengetahuan berbeda. Terselip peluang bahwa para ilmuwan dari ilmu-ilmu pengetahuan spesifik diluar ilmu hukum bukan merupakan suatu penelitian yang bersifat ilmiah (Somemitro, 1994, hal. 9). Dilihat dari bentuknya penelitian ini tergolong pada penelitian *Observational Research* (penelitian sosiologis) lewat upaya peninjauan (survei) demi memperoleh data primer dengan wawancara dan kuisisioner, maka dari itu sifat dari penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan tentang analisis penilaian Sasaran Kerja Pegawai Jaksa pada Kejaksaan Tinggi Riau dan masalah yang timbul didalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kejaksaan Tinggi Riau.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kejaksaan Tinggi Riau. Penulis ingin mengetahui penilaian dalam mendapatkan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau.

### 3. Populasi dan Responden

Didalam penelitian ini diperlukan narasumber, yaitu pihak yang bisa memberi masukan pendapat, data, atau keterangan yang tertuju pada masalah yang sedang diteliti. Berkaitan dengan masalah ini maka narasumber yaitu; Bagian Kependidikan atau Bagian Kepegawaian, dan 24 Pegawai Jaksa.

**Tabel I.3**

No.	Jenis Populasi	Responden
1.	Jaksa yang naik pangkat	21
2.	Jaksa yang tidak naik pangkat	3

*Sumber Data : Kejaksaan Tinggi Riau*

### 4. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dengan mengadakan penelitian langsung dilapangan pada instansi yang terkait dengan penelitian yaitu Kejaksaan Tinggi Riau di Kota Pekanbaru. Adapun data yang diperlukan adalah data yang berhubungan dengan Analisis penilaian Sasaran Kerja Pegawai Kejaksaan pada Kejaksaan Tinggi Riau.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pengkajian bibliografi yakni Peraturan Perundangan-undangan, buku-buku, literatur, jurnal, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan Hukum Administrasi Negara dan lain-lain.



## 5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

### a. Kuisisioner

Data yang penulis peroleh dengan cara membagikan uraian atau urutan pertanyaan yang dirangkap secara sistimatis kemudian diserahkan untuk responden dalam penelitian ini.

### b. Wawancara

Metode penelitian ini menggunakan akumulasi data lewat tanya jawab secara lisan kepada aspek yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

## 6. Analisis Data

Setelah semua data primer dan data sekunder yang telah penulis peroleh dan penulis kumpulkan, maka data tersebut akan penulis kelompokkan berdasarkan jenis dari kedua persoalan esensial yang akan diteliti. Data yang didapat dari wawancara akan diuraikan pada tatanan kalimat. Sedangkan data kuisisioner dalam bentuk tabel. Lalu diolah dan disuguhkan dengan upaya memadankan antara data lapangan dengan buah pikiran para ahli atau dengan kebijakan perundang-undangan yang disajikan dasar yuridis dalam penelitian. Kemudian penulis mengambil konklusi dengan metode deduktif yakni dengan memungut dari hal-hal yang khusus terhadap hal-hal yang bersifat umum.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Kejaksaan

Lembaga yang bertugas dalam pelaksanaan kekuasaan dalam Negara terkhusus dalam bidang penuntutan yakni Kejaksaan R.I. kejaksaan merupakan lembaga yang memiliki kewenangan yang bertugas untuk menegakkan keadilan melalui hukum. Di dalam Lembaga Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih langsung oleh Presiden sebagai Kepala Negara. Indonesia memiliki lembaga Keejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi serta Kejaksaan Negeri yang bertugas dalam pelaksanaan kekuasaan dalam Negara terkhusus dalam bidang penuntutan.

Mengacu pada “Undang-Undang No. 16 Tahun 2004 yang menggantikan UU No. 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan R.I., Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Di dalam UU Kejaksaan yang baru ini, Kejaksaan RI sebagai lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan harus melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenangnya secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya (Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004)”.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, “Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang membawahi 6 (enam) Jaksa Agung Muda, 1 (satu) Kepala

Badan Diklat Kejaksaan RI serta 32 Kepala Kejaksaan Tinggi pada tiap provinsi. UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia” dimana lembaga Kejaksaan memiliki potensi yang digunakan sebagai pusat sekaligus filter bagi proses pemeriksaan perkara di pengadilan, yang mana kejaksaan memiliki peranan penting untuk memutuskan keputusan hakim di pengadilan. Lembaga Kejaksaan sebagai sebagai penentu suatu perkara dapat atau tidaknya berlanjut ke persidangan, dengan memenuhi syarat seperti adanya bukti-bukti yang konkret sah menurut Hukum Acara Pidana.

Kejaksaan sebagai satu-satunya lembaga yang melaksanakan putusan. Kejaksaan juga berperan dalam bidang hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Perdata, yakni sebagai perwakilan bagi Pemerintah dalam perkara-perkara yang terkait dengan permasalahan perdata dan tata usaha Negara. Jaksa sebagai pelaksana kewenangan memiliki wewenang menjadi seorang Penuntut Umum sekaligus mengimplementasikan putusan pengadilan, serta memiliki kewenangan lainnya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku (Kejaksaan Republik Indonesia, 2020).

#### **A. VISI & MISI**

Adapun Visi dan Misi Kejaksaan Tinggi Riau yaitu :

##### **1. VISI**

Menjadi lembaga penegak hukum yang modern, berintegritas, profesional dan akuntabel dalam mewujudkan supremasi hukum di Indonesia.

##### **2. MISI**



1. Meningkatkan pelaksanaan fungsi Kejaksaan Tinggi Riau dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, baik dalam segi kualitas dan kuantitas penanganan perkara seluruh tindak pidana penanganan perkara perdataan Tata Usaha Negara, serta nilai-nilai kepatuhan dalam rangka penegakan hukum.
2. Mewujudkan peran Kejaksaan Tinggi Riau dalam hubungan internasional, kerjasama hukum, dan penyelesaian perkara lintas negara.
3. Mewujudkan aparatur Kejaksaan Tinggi Riau yang modern, berintegritas, profesional dan akuntable guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok.
4. Melaksanakan pemahaman dan penataan kembali struktur organisasi Kejaksaan Tinggi Riau, pembenahan informasi manajemen terutama mengimplementasikan program quickwins agar dapat segera diakses masyarakat, penyusunan cetak biru (blue print) pembangunan aparatur Kejaksaan Tinggi Riau jangka menengah dan jangka panjang tahun 2025, menertibkan dan menata kembali manajemen keuangan, akan peningkatan sarana dan prasarana serta optimalisasi penerapan Teknologi Informasi (TI).
5. Meningkatkan Reformasi Birokrasi dan Tata kelola Kejaksaan Tinggi Riau yang bersih dan bebas Kkn melalui reformasi mental dalam pelaksanaan tugas dan wewenang.

## **B. TUGAS & WEWENANG**

Berdasarkan Pasal 30 Undang Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, berikut adalah tugas dan wewenang Kejaksaan.

### **Di bidang pidana :**

1. Melakukan penuntutan;
2. Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, putusan pidana pengawasan, dan keputusan lepas bersyarat;
4. Melakukan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang;
5. Melengkapi berkas perkara tertentu dan untuk itu dapat melakukan pemeriksaan tambahan sebelum dilimpahkan ke pengadilan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan penyidik.

### **Di bidang perdata dan tata usaha negara :**

Kejaksaan dengan kuasa khusus, dapat bertindak baik di dalam maupun di luar pengadilan untuk dan atas nama negara atau pemerintah.

**Dalam bidang ketertiban dan ketenteraman umum, Kejaksaan turut menyelenggarakan kegiatan:**

1. Peningkatan kesadaran hukum masyarakat;
2. Pengamanan kebijakan penegakan hukum;
3. Pengawasan peredaran barang cetakan;

4. Pengawasan aliran kepercayaan yang dapat membahayakan masyarakat dan negara;
5. Pencegahan penyalahgunaan dan/atau penodaan agama;
6. Penelitian dan pengembangan hukum serta statistik kriminal.

## C. SEJARAH

### 1. Sebelum Reformasi

Kejaksaan sebenarnya ialah istilah yang sudah ada di Negara Indonesia. Di mulai pada era kerajaan-kerjaan jawa-hindu yakni pada kerajaan Majapahit, istilah dhyaksa, adhyaksa, dan dharmadhyaksa mengartikan kedudukan ataupun jabatan tinggi dalam sebuah instansi. Istilah ini asal muasalnya dari bahasa sanksekerta dan bahasa kuno.

Seorang peneliti Belanda, W.F. Stutterheim mengatakan bahwa dhyaksa adalah pejabat negara di zaman Kerajaan Majapahit, tepatnya di saat Prabu Hayam Wuruk tengah berkuasa (1350-1389 M). Dhyaksa merupakan seorang hakim yang diberikan wewenang untuk dapat menangani perkara di pengadilan demi memutuskan keadilan yang seadil-adilnya.

Inti dari segala rangkaian penelitian yang dilakukan oleh “Krom dan Van Vollenhoven”, yang merupakan peneliti dari negeri Belanda bahwa Gajah Mada dalam kerajaan Majapahit sebagai patih tersohor merupakan seorang adhyaksa. Selanjutnya H.H. Juynboll, menuturkan bahwa hakim yang memiliki jabatan tinggi juga bertugas sebagai pengawas.

Zaman belanda, kejaksaan dan jaksa ialah instansi yang mempunyai *Openbaar Ministerie*. Intansi ini memberikan mandate kepada para pegawainya



untuk menjadi *Magistraat* dan *Officier van Justitie* di dalam persidangan Pengadilan Negeri (*Landraad*), Pengadilan Justisisi (*Jurisdictie Geschillen*) serta Mahkamah Agung (*Hooggerichtshof*) yang berada dibawah naungan Residen.

Namun dalam kenyataannya, fungsi tersebut lebih mengarah kepada kekuasaan yang dimiliki Belanda saja. Hal ini menjelaskan bahwa Kejaksaan dan jaksa merupakan misi-misi gelap yang disusun oleh Belanda sebagai penjajah di Indonesia, berikut misi-misi dalam artian berbeda, Kejasaan serta jaksa di zaman colonial memikul misi gelap tersebut :

- a. Peraturan Negara dipertahankan
- b. Tindak pidana seluruhnya dituntut
- c. Putusan yang diadili oleh pihak yang memiliki kewenangan

Hal ini juga dimanfaatkan sebagai alat bari para penguasa yang bisa dilihat dengan sangat jelas, terutama dalam menerapkan delik-delik yang terdapat di dalam *Wetboek van Strafrecht* (WvS).

Satu-satunya Intansi yang memiliki kewenangan untuk dapat menuntuk suatu perkara secara legal yakni Kejaksaan, diterapkan oleh pendudukan Jepang pertama kali yakni dengan Nomor 1/1942, selanjutnya Osamu Seirei menggantinya menjadi “No.3/1942, No.2/1944 dan No.49/1944”. Di pengadilan jaksa mendapatkan semua eksistensi yang dibutuhkan, yaitu berawal dari Pengadilan Agung (Saikoo Hoooin), Pengadilan Tinggi (Koootooo Hoooin) serta pengadilan negeri (Tihooo Hoooin). Zaman itu, dengan legal atau sah kejaksaan memiliki kekuasaan yang sebagai berikut :

1. Menyidik tindak kejahatan atau mencaritahu latar belakang dari kejahatan tersebut
2. Memiliki kewenangan untuk menuntut suatu perkara
3. Melaksanakan putusan yang dijatuhkan dalam kasus kejahatan
4. Menjalankan tugas lain yang diberikan seusai aturan hukum yang berlaku

Pada saat Indonesia memperoleh kemerdekaannya, hal ini yang merupakan wewenang kejaksaan dipertahankan oleh Negara Indonesia. Hal itu ditegaskan dalam “Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945, yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. Isinya mengamanatkan bahwa sebelum Negara R.I. membentuk badan-badan dan peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka segala badan dan peraturan yang ada masih langsung berlaku”.

Berdasarkan hukum formil, Kejaksaan Republik Indonesia sudah dari zaman Indonesia Merdeka dan diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada tanggal 19 Agustus 1945, yaitu tepat sesudah 2 hari Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya, pada rapat PPKI (Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia) diputuskan bahwa Jaksa berada dalam lingkup Keehakiman.

Kejaksaan Republik Indonesia terus berkembang pesat dari waktu ke waktu. Dan eksistensinya selalu menyesuaikan perubahan dalam system pemerintah di Negara. Hingga kini kejasaaan RI tetap eksis dan bahkan telah memperoleh perubahan kepemimpinan Jaksa Agung sebanyak 22 periode. Selanjutnya

perubahan kepemimpinan, ketatanegaraan serta lembaga-lembaga bahkan prosedur kerja Kejaksaan juga mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Menyangkut Undang-Undang tentang Kejaksaan, perubahan mendasar pertama berawal tanggal 30 Juni 1961, saat pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 15 tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kejaksaan RI. Undang-Undang ini menegaskan Kejaksaan sebagai alat negara penegak hukum yang bertugas sebagai penuntut umum (pasal 1), penyelenggaraan tugas departemen Kejaksaan dilakukan Menteri / Jaksa Agung (Pasal 5) dan susunan organisasi yang diatur oleh Keputusan Presiden. Terkait kedudukan, tugas dan wewenang Kejaksaan dalam rangka sebagai alat revolusi dan penempatan kejaksaan dalam struktur organisasi departemen, disahkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1961 tentang Pembentukan Kejaksaan Tinggi”.

Pada masa Orde Baru ada perkembangan baru yang menyangkut Kejaksaan RI sesuai dengan perubahan dari “Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1961 kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991, tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Perkembangan itu juga mencakup perubahan mendasar pada susunan organisasi serta tata cara institusi Kejaksaan yang didasarkan pada adanya Keputusan Presiden No. 55 tahun 1991 tertanggal 20 November 1991”.

## **2. Masa Reformasi**

Masa reformasi terus mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia dan lembaga penegak hukum yang ada, terutama dalam menangani korupsi. Untuk alasan ini, undang-undang penuntutan diamandemen selama periode reformasi



“Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991”. Keberadaan UU tersebut ditanggapi baik oleh kebanyakan orang karena dipandang independen dan mengukuhkan keberadaan kejaksaan yang tidak terpengaruh oleh kekuasaan pemerintah atau pihak lain.

Pada “Undang-Undang No.16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan RI, Pasal 2 ayat (1)” ditegaskan bahwa “Kejaksaan R.I. adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara dalam bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang”. Karena hanya kejaksaan yang dapat menentukan apakah suatu perkara dapat diajukan berdasarkan alat bukti yang sah menurut KUHAP, maka kejaksaan (*Dominus Litis*), penyelenggara perkara, merupakan pusat penegakan hukum. . Menempati. kode. Selain pejabat dominan, kejaksaan juga merupakan satu-satunya badan yang mengambil keputusan pidana (pejabat eksekutif). Oleh karena itu, UU Kejaksaan yang baru dinilai lebih kuat dalam mendefinisikan posisi dan peran kejaksaan Indonesia sebagai lembaga negara yang menjalankan kekuasaan negara dalam penuntutan.

Negara harus merdeka, hal ini sudah dijelaskan dengan secara rinci dan jelas dari undang-undang tersebut. Hal ini ditegaskan pada “Pasal 2 ayat (2) UU No. 16 Tahun 2004, bahwa Kejaksaan adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan secara merdeka”. Maknanya perihal menjalankan kewajiban, fungsi, dan kekuasaannya, tidak lepas kaitannya dengan penguasa serta kekuasaan yang dikuasai tersebut. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi profesi kejaksaan dalam menjalankan tugasnya.

“UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan R.I. juga telah mengatur tugas dan wewenang Kejaksaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30”, yakni :

“ 1) Di bidang pidana, Kejaksaan mempunyai tugas dan wewenang:

- a. Melakukan penuntutan;
  - b. Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
  - c. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, putusan pidana pengawasan, dan keputusan bersyarat;
  - d. Melaksanakan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang;
  - e. Melengkapi berkas perkara tertentu dan untuk itu dapat melakukan pemeriksaan tambahan sebelum dilimpahkan ke pengadilan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan penyidik.
- a. Di bidang perdata dan tata usaha negara, Kejaksaan dengan kuasa khusus dapat bertindak di dalam maupun di luar pengadilan untuk dan atas nama negara atau pemerintah
  - b. Dalam bidang ketertiban dan ketentraman umum, Kejaksaan turut menyelenggarakan kegiatan:
    - a. Peningkatan kesadaran hukum masyarakat;
    - b. Pengamanan kebijakan penegakan hukum;
    - c. Pengamanan peredaran barang cetakan;
    - d. Pengawasan aliran kepercayaan yang dapat membahayakan masyarakat dan negara;

- e. Pencegahan penyalahgunaan dan/atau penodaan agama;
- f. Penelitian dan pengembangan hukum statistik kriminal”.

Selanjutnya di sisi lain, “Pasal 31 UU No. 16 Tahun 2004 menegaskan bahwa Kejaksaan dapat meminta kepada hakim untuk menetapkan seorang terdakwa di rumah sakit atau tempat perawatan jiwa, atau tempat lain yang layak karena bersangkutan tidak mampu berdiri sendiri atau disebabkan oleh hal-hal yang dapat membahayakan orang lain, lingkungan atau dirinya sendiri”. “Pasal 32 Undang-Undang No. 16 Tahun 2004 tersebut menetapkan bahwa di samping tugas dan wewenang tersebut dalam undang-undang ini, Kejaksaan dapat disertai tugas dan wewenang lain berdasarkan undang-undang”. Kemudian “Pasal 33 mengatur bahwa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Kejaksaan membina hubungan kerjasama dengan badan penegak hukum dan keadilan serta badan negara atau instansi lainnya”. Selanjutnya “Pasal 34 menetapkan bahwa Kejaksaan dapat memberikan pertimbangan dalam bidang hukum kepada instalasi pemerintah lainnya”.

Di era reformasi, lembaga baru membantu peran Kejaksaan Agung juga agar dapat menegmban tanggung jawab serta berbagi peran dalam penyelesaian suatu perkara, dengan begitu pekerjaan terasa lebih mudah. Lembaga baru yang hadir ini memiliki kewenangan khusus yang harus dipertanggungjawabkan dalam hal kerjasamanya dengan Kejaksaan Agung. Sebelumnya, usaha yang dilakukan dalam menegakkan keadilan terhadap korupsi kerap menemui hambatan. Perkara ini bukan hanya dialami oleh Kejaksaan, tetapi polisi Indonesia juga dan pihak berwenang lainnya. Hambatan tersebut yakni sebagai berikut :



1. Tekniknya sangat canggih
2. Pelaku dilindungi dari legiun, bos, atau teman
3. Objek bersifat kompleks, mseperti dikarenakan berhubungan dengan bermacam aturan.
4. Susahnya mengumpulkan beraneka bukti-bukti awal
5. Manajemen personalia.
6. Persepsi yang berbeda-beda serta interpretasi (antar instansi yang menegakkan keadilan).
7. Belum maksimalnya sarana serta prasarana yang disediakan.
8. Kengerian fisik serta mental, intimidasi, berita buruk, hingga pembakaran rumah dan penculikan oleh penegak hukum *enforcement*.

Usaha untuk memeberantas koruptor yang melakukan korupsi telah lama dijalankan dengan membentuk instansi-instansi yang saling berkaitan. Sedangkan sejak rezim Orde Lama, pemerintah selalu menjadi sorotan. “Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi yang lama yaitu UU No. 31 Tahun 1971, dianggap kurang bergigi sehingga diganti dengan UU No. 31 Tahun 1999”. Undang-undang ini mengatur pembuktian terbalik bagi pelaku korupsi dan juga penjatuhan sanksi yang lebih tegas, bahkan hukuman mati bagi pelaku korupsi. Belakangan, undang-undang ini juga dipandang lemah dan menyebabkan kaburnya para penyuap karena tidak ada aturan peralihan dalam undang-undang tersebut. Kontroversi kewenangan jaksa dan polisi dalam mengusut kasus korupsi juga tidak bisa diselesaikan dengan undang-undang ini.

“UU No. 30 Tahun 2002 dalam penjelasannya secara tegas menyatakan bahwa penegakan hukum dan pemberantasan korupsi yang dilakukan secara konvensional selama ini terbukti mengalami berbagai hambatan”. Hal ini membutuhkan praktik penegakan hukum yang luar biasa dengan membentuk lembaga negara yang memiliki kewenangan luas dan mandiri serta tidak memiliki kewenangan untuk memberantas korupsi.

Oleh sebab itu, “UU No. 30 Tahun 2002 mengamanatkan pembentukan pengadilan Tindak Pidana Korupsi yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus tindak pidana korupsi”. Sedangkan penuntutan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang diusulkan terdiri dari empat ketua dan wakil ketua, masing-masing memiliki empat bidang: pencegahan, penegakan, informasi dan data, pengendalian internal dan aduan dari rakyat.

Berdasarkan empat wilayah tersebut, kejaksaan memiliki tugas menuntut serta menyidik suatu perkara. Penyidik terdiri dari anggota Kejaksaan Agung serta Kepolisian Republik Indonesia. Sedangkan personel yang diambil, khususnya untuk penuntutan, ialah para pejabat kejaksaan yang menduduki jabatan fungsional. Keberadaan Komisi Pemberantasan Korupsi merupakan perubahan mendasar dalam KUHAP, termasuk di bidang penyidikan.

#### **D. LOGO & MAKNANYA**



### **Bintang bersudut tiga**

Bintang adalah salah satu benda alam yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa, yang memancarkan cahaya yang tinggi dan abadi. Ketiga mencerminkan Adhyaksa Traspila sebagai landasan psikologis bagi penghuni Adhyaksa untuk hidup dan berlatih.

### **Pedang**

Pedang merupakan senjata yang menjadi simbol kebenaran yang digunakan untuk memberantas ketidakadilan yang ada di muka bumi, serta uuntuk memberantas kejahatan yang ada di muka bumi.

### **Timbangan**

Lambang dari suatu keadilan disimbolkan dalam bentuk Timbangan, keadilan harus didapatkan seadil-adilnya dengan sama beratnya kenyataan yang tertulis dengan yang tidak tertulis.

### **Padi dan Kapas**



Lembang dari kemakmuran serta kesejahteraan dalam kehidupan masyarakat disimbolkan dalam bentuk padi serta kapas.

### **Seloka “Satya Adhi Wicaksana”**

Landasan jiwa, pemenuhan aspirasi seluruh warga Adiyaksa, serta arti dan makna berikut adalah Adiyakusa Trapshira.

- Satya : Kesetiaan yang timbul dari rasa kejujuran terhadap Tuhan Yang Maha Esa, baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan sesama manusia.
- Adi: Integritas dan elemen kunci dari tugas, bertanggung jawab baik untuk Tuhan Yang Maha Esa, keluarga, dan sesama manusia.
- Wicaksana: Bijaksana dalam berbicara dan bertindak, terutama dalam penerapan kekuasaan dan wewenang.

### **Makna tata warna**

- a. Kuning berarti luhur, yang berarti luhur yang terkandung dalam lukisan dan lukisan, dan merupakan bangsawan yang ideal.
- b. Hijau diberi arti kesabaran, dasar kesabaran dalam mengejar cita-cita.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Negeri Sipil di Indonesia**

Pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh Negara maju maupun Negara berkembang, pelaksanaan Hukum dibidang kepegawaian yang berperadaban modern, demokratis, adil dan bermoral tinggi sangat diperlukan. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh

kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pangkat ialah kedudukan atau jabatan yang menunjukkan derajat pegawai negeri berdasarkan kedudukan pejabat di berbagai karyawan dan digunakan sebagai dasar untuk gaji. Promosi adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi, dedikasi dan semangatnya untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan dedikasinya sehingga kenaikan pangkat dapat dialami sebagai penghargaan. Promosi harus diberikan kepada orang tersebut pada waktu dan waktu yang tepat.

Promosi berkala diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melebihi pangkat atasan langsungnya. Promosi reguler ini akan diberikan setidaknya empat tahun kemudian di peringkat terakhir. Pangkat tertinggi ditentukan oleh pendidikan terbaik yang dimilikinya. Promosipun diberikan secara berkala pula terhadap PNS yang telah menjalankan misi penelitian terdahulu, Mereka tidak memiliki status struktural atau fungsional tertentu, tidak dipekerjakan sepenuhnya, dan tidak diperbantukan di luar lembaga induk. Menempati posisi terdepan yang ditentukan oleh persamaan Echeron atau posisi khusus yang sifatnya fungsional.

Kenaikan pangkat reguler tertinggi diberikan kepada PNS hingga jabatannya yakni sebagai berikut :

- a. Seseorang yang memiliki STTB (Surat Tanda Tamat Belajar) Tingkat SD, diberikan jabatan sebagai Pengatur Muda golongan II/a.
- b. Seseorang yang memiliki STTB pada jenjang pendidikan SMP diberikan jabatan sebagai Pengatur golongan ruang II/c.
- c. Seseorang yang memiliki STTB pada jenjang SMK (Sekolah menengah Kejuruan) tingkat pertama diberikan jabatan sebagai Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d.
- d. Seseorang yang memiliki STTB SMK 3 tahun, 4 Tahun, Ijazah Diploma I serta Ijazah Diploma 3, diberikan jabatan sebagai Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.
- e. Seseorang yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Bakaloreat diberikan jabatan sebagai Penata golongan ruang III/c.
- f. Seseorang yang memiliki Ijazah Sarjana(SI), atau Ijazah IV diberikan jabatan sebagai Penata Tingkat golongan I ruang III/d.
- g. Seseorang yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Magister(S2), atau Ijazah lain yang setara diberikan jabatan sebagai Pembina golongan IV/a.
- h. Diangkat menjadi Pejabat Negara.
- i. Mendapatkan ijazah ataupun STTB.



j. Terlebih dahulu harus menduduki jabatan structural, ataupun jabatan suatu jabatan fungsional dan melaksanakan tugas belajar.

k. Sudah selesai belajar atau sudah dinyatakan lulus.

Sistem kemampuan kinerja adalah sistem kinerja objektif yang memungkinkan pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuannya dan mengevaluasi kinerjanya secara objektif. Menciptakan standar prestasi kerja merupakan kegiatan dinamis yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kebijakan organisasi dan kepengurusan pegawai negeri berada di tangan Presiden, meliputi penetapan, pembentukan dan pengangkatan norma atau disiplin, pembinaan, mutasi, gaji, kepentingan, kesejahteraan, pemberhentian, hak dan kewajiban kualitas sumber daya pegawai negeri sipil serta status hukum PNS.

Kenaikan pangkat adalah merupakan elemen penting dalam pembinaan pegawai karena melalui kenaikan pangkat yang tepat waktu dan sasaran diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan motivasi bagi pegawai, kenaikan pangkat merupakan penghargaan negara terhadap prestasi kerja dan pengabdian pegawai terhadap Negara, berbicara masalah tidak akan lepas dari yang namanya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dimana SKP merupakan salah satu syarat utama didalam pengajuan usul kenaikan pangkat pegawai, dimana setiap unsur prestasi kerjanya harus bernilai baik.

#### **Adapun Sistem Manajemen SDM didalam Kejaksaan :**

Penyusunan sistem penilaian kinerja Kejaksaan sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi Kejaksaan yang telah diluncurkan. Salah satu program

Reformasi Birokrasi adalah Penataan Sistem Manajemen SDM yang kegiatannya Membangun Sistem Penilaian Kinerja dengan keluaran (*output*) berupa Sistem Penilaian Kinerja berdasarkan kompetensi, transparan dan *user friendly*.

Penyusunan penilaian kinerja Kejaksaan menghasilkan tiga instrumen yaitu:

1. Program Kerja Pemeriksaan (PKP) untuk menilai kinerja Satuan Kerja;
2. Instrumen Penilaian Kinerja Jaksa (IPKJ) untuk menilai kinerja Jaksa;
3. Instrumen Penilaian Kinerja Pejabat Pengawasan Fungsional untuk menilai kinerja Asisten Pengawasan .

Instrumen penilaian kinerja merupakan “dokumen hidup”, artinya dokumen yang dapat dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan Kejaksaan.

**Adapun yang menjadi tujuan dari menyusun penilaian kinerja, yakni:**

1. Mengembangkan alat evaluasi kinerja yang terstandar, objektif, terukur, akuntabel, dan mudah digunakan.
2. Merujuk pada rencana strategis Kejaksaan Agung RI dan mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan seluruh unit organisasi Kejaksaan Agung RI.
3. Mengembangkan alat evaluasi kinerja untuk mengevaluasi unit kerja, individu kejaksaan (terutama kejaksaan) dan pejabat struktural (terutama asisten pengawas sebagai pengawas fungsional).

**Adapun yang menjadi sasaran dari penilaian kinerja, yakni:**

1. Tersedianya hasil *performance review* sebagai dasar pengambilan keputusan SDM dan unit bisnis.

2. Meningkatkan kualitas kedisiplinan dan kinerja seluruh pegawai Kejaksaan Agung Republik Indonesia.

Ketaatan, kesetiaan, dan pengabdian kepada Pankashira, UUD 1945, negara, dan pemerintah adalah unsur-unsur kesetiaan yang terdiri dari unsur-unsur penghakiman yang lebih rendah, termasuk tidak pernah mengingkari kebenaran Pankashira dalam perkataan, sikap, tindakan, dan tindakan. Pekerjaan yang Mengutamakan kehormatan nasional dan pemerintah dan selalu mengutamakan kepentingan nasional di atas kepentingan pribadi, individu, atau kelompok, diselesaikan saat suatu individu yang merupakan PNS melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Dari pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan PNS dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh perolehan semua keterampilan internal dan eksternal, keterampilan, pengalaman, integritas, bidang kerja, dan bidang lainnya yang juga berhubungan dengan pekerjaan berhubungan dengan faktor evaluasi keterampilan. Memiliki keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan.

Harus memiliki kemampuan atau rasa tanggungjawab PNS pribadi untuk menuntaskan tugas yang ditugaskan kepada dirinya secara maksimal mungkin serta berani mempertaruhkan keputusannya. Kerjasama, dilain sisi merupakan kemampuan seorang pegawai dalam negeri ini yang dapat melakukan kerjasama bersama-sama dengan orang-orang. Selesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bertekad untuk mencapai kemudahan penggunaan dan kemudahan penggunaan maksimum.



Prestasi kerja yang dinilai suatu prosedur yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai bila adanya berbagai macam penyebabnya, seperti penilaian yang ada hasilnya ertamengandung unsur nilai positif, negatif dan penilaian prestasi kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian.



### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **B. Analisis Sasaran Kerja Pegawai Dalam Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Jaksa Pada Kejaksaan Tinggi Riau**

Dalam meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian PNS kepada Negara serta untuk meningkatkan profesionalisme pegawai maka setiap PNS Sipil yang memiliki prestasi kerja dipromosikan kenaikan pangkat yang terdiri dari 2 macam yaitu :

1. Kenaikan pangkat reguler yang merupakan kenaikan pangkat yang diberikan berdasarkan penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan selama kurang lebih sekitar 4 tahun.
2. Kenaikan pangkat pilihan yang diberikan kepada PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu specific apabila sekurang-kurangnya telah dua tahun dalam pangkat terakhir.

Penulis menjabarkan beberapa poin-poin tentang Kejaksaan, yakni sebagai berikut:

#### **1. Pegawai Di Kejaksaan**

Seorang pegawai di Kejaksaan sebelum menjadi Jaksa terlebih dahulu diwajibkan mengikuti PPJ (Pendidikan Pelatihan Jaksa) . Berawal dari PPJ tersebut maka PNS tersebut dapat diangkat menjadi Jaksa. Setelah menjadi Jaksa seseorang tersebut dapat memilih kariernya sebagai fungsional Jaksa atau merangkap sebagai pejabat struktural dan juga fungsional jaksa. Apabila memilih jabatan rangkap, maka tugasnya tidak hanya sebagai pejabat struktural yang

mengurus manajemen dalam struktur organisasi di Kejaksaan Agung namun juga wajib mengumpulkan angka kredit karena jabatan fungsional Jaksa-nya masih melekat pada seorang PNS tersebut. Pengumpulan angka kredit tersebut dapat dilakukan tidak hanya dikarenakan dalam jabatan strukturalnya namun diperbantukan melalui surat tugas yang diterimanya. Sehingga seorang Jaksa yang merangkap tersebut secara tidak langsung juga mengumpulkan angka kredit yang kemudian dijadikan sebagai poin dalam kenaikan pangkatnya.

### **3. Uraian Garis Besar Pegawai Jaksa**

Jaksa adalah pejabat fungsional yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk bertindak sebagai penuntut umum dan pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap serta wewenang lain berdasarkan undang-undang. Kejaksaan ialah salah satu badan yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman yang berkedudukan sebagai lembaga pemerintahan. Untuk diangkat menjadi seorang Jaksa, salah satu syarat yang wajib dipenuhi adalah ia merupakan Pegawai Negeri Sipil (“PNS”).

Jabatan Fungsional Jaksa adalah jabatan yang bersifat keahlian teknis dalam organisasi kejaksaan yang karena fungsinya memungkinkan kelancaran pelaksanaan tugas kejaksaan. Jabatan fungsional jaksa itu hanya merujuk pada tugas dan fungsinya sebagai Penuntut Umum. Jaksa merupakan pejabat fungsional, dimana ia memiliki tugas dan fungsi sebagai penuntut umum dan pelaksana putusan pengadilan. Sementara istilah Jabatan Struktural Jaksa merujuk pada jabatan ia dalam struktur organisasi Kejaksaan.

### **4. Uraian Garis Besar Pegawai Tata Usaha**



Didalam “Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: PER-009/A/JA/02/2011 Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan, kearsipan, keamanan dalam, dan protokol di lingkungan Kejaksaan Tinggi yang bersangkutan”. Bagian Tata Usaha sebagaimana disebutkan didalam Peraturan tersebut, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menyiapkan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang tata usaha berupa pemberian bimbingan, pembinaan dan pengamanan teknis.
- 2) Penerimaan, pencatatan, mengagendakan, pendistribusian dan penyajian surat-surat serta dokumen.
- 3) Penyusunan, penyimpanan, penyajian, pengetikan, penggandaan dan pemeliharaan arsip serta penyusunan laporan.
- 4) Pemberian pelayanan tenaga dan ketatausahaan kepada satuan.
- 5) Pembinaan urusan protokol, upacara, rapat-rapat dan pertemuan-pertemuan.
- 6) Pembinaan urusan keamanan dan ketertiban, tata tertib dalam lingkungan kantor dan tempat kediaman Kepala Kejaksaan Tinggi dan Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi.

Bagian Tata Usaha terdiri atas:

- 1) Subbagian Persuratan.
- 2) Subbagian Protokol dan Keamanan Dalam.

Promosi reguler diberikan selama mereka tidak menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu dan tidak melebihi pangkat atasan langsungnya.

Selain itu, promosi reguler akan diberikan pada peringkat terakhir selama minimal 4 tahun. Dan peringkat tertinggi ditentukan oleh pendidikan terbaik yang mereka miliki.

Promosi reguler merupakan salah satu wujud nyata penghargaan Negara yang diberikan atas prestasi, dedikasi, dan loyalitas yang telah ditunjukkan oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai pengabdian kepada Negara, untuk mengetahui jawaban responden tentang mendapatkan promosi kenaikan pangkat pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel III.1**  
**Tanggapan responden Tentang Mendapatkan Promosi Kenaikan Pangkat**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Presentase
1.	Ya	24 orang	100%
2.	Tidak	-	-
	Jumlah	24 orang	100%

*Sumber data : hasil penelitian lapangan tanggal 28 Oktober 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 terdapat sebanyak 24 orang Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau yang menyatakan mendapatkan promosi kenaikan pangkat dalam pengabdian yang diberikan kepada Negara, kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan oleh pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerja dan pengabdian terhadap Negara serta dalam rangka memberikan dorongan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Kepala Kasubag Kepegawaian, dan Wakil kasubag Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Riau, pada tahun 2020, ada beberapa pegawai Tata Usaha dan Jaksa ada yang naik pangkat. Dalam kenaikan pangkat, terbagi menjadi 2 periode. Pada periode April, pegawai tata usaha yang naik pangkat ada 14 orang dan untuk pegawai jaksa yang naik pangkat ada 10 orang. Selanjutnya pada periode Oktober, pegawai tata usaha yang naik pangkat ada 3 orang dan masih berada dalam proses, sedangkan untuk pegawai jaksa ada 12 orang.

Dari hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa pada Tahun 2020 terdapat beberapa pegawai Tata Usaha dan Jaksa yang mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat. Dan kenaikan pangkat bagi mereka yang berkesempatan mendapatkan promosi maka akan dinaikan pangkatnya sesuai periode kenaikan pangkat dan sesuai aturan pedoman kejaksaan yaitu:

- a. Tanggal 1 Februari guna naiknya pangkat selama masa bulan April;
- b. Tanggal 1 Agustus guna naiknya pangkat selama bulan Oktober.

Berdasarkan hasil observasi juga yang sudah dilakukan peneliti selama 2 bulan lebih ditemukan bahwa penilaian sasaran kerja pegawai jaksa dan tata usaha sudah objektif, dan sesuai aturan pedoman kejaksaan.

Selanjutnya penulis menyebarkan kuesioner kepada responden perihal kenaikan pangkat yang didapatkan pada periode April tahun 2020 di Kejaksaan Tinggi Riau. Berikut rincian jawabannya pada tabel di bawah ini :



**Tabel III.2**

**Tanggapan responden tentang Mendapatkan kenaikan pangkat pada Periode April di Kejaksaan Tinggi Riau Pekanbaru**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	<b>Setuju</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>
2.	<b>Tidak Setuju</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: hasil penelitian dilapangan tanggal 28 Juli 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 terdapat sebanyak 24 orang Pegawai Kejaksaan dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau yang menyatakan mendapatkan promosi kenaikan pangkat dalam pengabdian yang diberikan kepada Negara, kenaikan pangkat merupakan penghargaan oleh pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerja dan pengabdiannya terhadap negara serta dalam rangka memberikan dorongan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya sebagai Pegawai.

Kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemerintah atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, maka untuk menciptakan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas sebagai aparatur Negara maka diperlukan standar pelayanan administrasi dalam mendapatkan kenaikan pangkat, penetapan standar pelayanan dijadikan sebagai panduan pelayanan administrasi dalam mendapatkan kenaikan pangkat sehingga dapat memperkuat sistem kerja yang terencana, dan mampu meningkatkan ketepatan pelayanan administrasi kenaikan

pangkat, untuk mengetahui jawaban responden tentang mengetahui proses atau mekanisme dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel III.3**  
**Tanggapan responden tentang Mengetahui Mekanisme kenaikan pangkat di**  
**Kejaksaan Tinggi Riau**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Setuju	24	100%
2.	Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: hasil penelitian dilapangan tanggal 28 Oktober 2020*

Tabel diatas menunjukkan bahwa 100% responden penulis atau sebanyak 24 orang Pegawai Negeri Sipil menyatakan mengetahui tentang prosedur atau mekanisme dalam kenaikan pangkat, akan tetapi ada beberapa pegawai yang telah mengetahui mekanisme kenaikan pangkatnya, ia tidak setuju dengan prosedur kenaikan pangkatnya dan ada juga pegawai yang antara setuju dan tidak setuju(Netral) dengan prosedur kenaikan pangkat, setiap Pegawai Negeri Sipil diberikan kesempatan menduduki pangkat setingkat lebih tinggi tetapi tidak lebih tinggi dari pangkat atasannya langsung sepanjang Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memiliki laporan tentang kinerjanya pada dua (2) tahun terakhir bernilai baik.

Pelaksana pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai pada bagian kepegawaian secara teknis atau administratif memiliki tugas dan tanggung jawab melaksanakan pelayanan administrasi kenaikan pangkat,

adapun syarat administratif yang harus dipenuhi dalam kenaikan pangkat diantaranya :

1. Telah empat(4) tahun atau lebih dalam pangkat terakhir;
2. Belum mencapai pangkat tertinggi berdasarkan pendidikan;
3. Tidak melampaui pangkat atasan langsung;
4. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua(2) tahun terakhir;
5. Lulus Ujian Dinas bagi yang kenaikan pangkatnya mengakibatkan pindah golongan dari golongan II ke golongan III dan golongan III ke golongan IV kecuali ditentukan lain berlaku;
6. Melengkapi dokumen yang berkaitan dengan persyaratan administrasi kenaikan pangkat (Suradji, 2006, hal. 41).

Dari keterangan wawancara, responden menjelaskan bahwa setiap kenaikan pangkat, Pegawai Negeri Sipil memiliki kesempatan yang sama untuk dinaikkan pangkatnya, syaratnya harus SKP dengan penilaian yang baik itu kita minta untuk 2 tahun. Sepanjang penilaian tersebut yang bersangkutan memiliki kinerja dan pengabdian yang baik sebagai Aparatur Negara sehingga kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dapat juga disebut sebagai suatu pendorong semangat kerja sehingga Pegawai Negeri Sipil lebih dapat menunjukkan sikap dan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kalau untuk periode naik pangkat Tahun 2020 SKPnya yang dibutuhkan yaitu SKP 2018 dan SKP 2019.

Untuk prosedur kenaikan pangkat sendiri terbagi menjadi 2, yakni untuk pegawai Tata Usaha dan pegawai Jaksa Fungsional. Untuk pegawai Tata Usaha, prosedur untuk memenuhi syarat kenaikan pangkat yaitu harus 4 tahun di pangkat terakhir, SKP dengan nilai yang baik, dan clearance kepegawaian. *Clearance* kepegawaian, apabila yang bersangkutan tidak dikenai hukuman disiplin.

Adapun prosedur untuk kenaikan pangkat Jaksa yaitu :

1. Memasukkan/memenuhi nilai angka kredit;
2. Untuk kenaikan pangkat dari IIIId ke IVa selain memenuhi nilai angka kredit yang bersangkutan harus membuat makalah;
3. Penilaian angka kredit IIIId ke atas penetapan angka kreditnya dikeluarkan oleh Kejaksaan Agung;
4. IIIId kebawah PAK dikeluarkan oleh kejaksaan Tinggi Riau;
5. Melampirkan berkas usul pangkat;

Didalam “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : KEP-145/A/J.A/02/2003 Tentang Pedoman Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia, Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud bagian IV huruf H” dapat diberikan apabila :

- a) Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- b) Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP.3 sekurang-kurangnya bernilai baik dan amat baik untuk unsur kesetiaan dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c) tidak sedang menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dibuktikan dengan *Clearance* Kepegawaian.”



Selanjutnya penulis menceritakan prosedur itu berjalan dengan baik atau sebaliknya. Berikut tanggapan responden pada pertanyaan yang penulis ajukan di angket yakni :

**Tabel III.4**  
**Tanggapan Responden Tentang Telah Berjalannya Prosedur Administrasi**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Berjalan	24	100%
2.	Kurang Berjalan	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: hasil penelitian dilapangan tanggal 28 Oktober 2020*

Tabel diatas menunjukkan bahwa 100% responden penulis atau sebanyak 24 orang Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa prosedur administrasi dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau telah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan, dimana bagian Kepegawaian pada Kejaksaan Tinggi Riau memberikan laporan tentang Pegawai yang berhak untuk mendapatkan promosi kenaikan pangkat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, tetapi didalam pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri lebih banyak menemukan persoalan dalam SKP yang berhubungan dengan penilaian yang kurang memuaskan atau target yang kurang memuaskan.

Setiap kenaikan pangkat yang diperoleh oleh Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada penilaian SKP yang dinilai oleh pejabat penilai sebagaimana yang telah ditetapkan, atas dasar penilaian yang dilaksanakan secara akurat maka apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai atas diadakannya penilaian tersebut bisa tercipta yaitu kesempurnaan aparatur Negara yang memiliki tingkat

kompetensi yang tinggi dalam tugasnya masing-masing dan disertai dengan adanya moral dan perilaku pegawai yang mencerminkan sikapnya sebagai Abdi Negara.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau telah berjalan sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku dimana kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan kepada “Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia, kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat administrasi sebagaimana yang ditetapkan dan dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat sebagaimana yang telah ditetapkan”.

Dalam pelaksanaan kenaikan pangkat yang diberikan hasil penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan karena setiap kenaikan pangkat tersebut berpedoman kepada penilaian hasil SKP memiliki nilai positif selama 2 tahun terakhir sehingga objektifitas dari penilaian tersebut sangat menentukan dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat, penilaian terhadap SKP Pejabat penilai, yaitu manajer umum atau staf lain yang setingkat, dilakukan secara langsung oleh atasan dalam PNS yang mealukan penilaian secara minimal, dan pejabat penilai mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan terhadap pegawai negeri sipil di dalamnya. Lingkungan dan periode tertentu pada akhir Desember setiap tahun. Evaluasi dari Januari hingga Desember tahun ini.

Dari hasil wawancara penulis dengan Kasubag Kepegawaian di Kejaksaan Tinggi Riau, untuk keseluruhan pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau itu adalah wewenang Kepala Kejaksaan Tinggi untuk memberikan kinerja pegawai. Kewenangan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja Pegawai diberikan melalui Kajati sedangkan Kasubag Kepegawaian hanya berwenang memberikan rekomendasi terhadap penilaian yang telah dilakukan oleh staff yang dibawah jabatannya dari masing-masing pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya dari hasil wawancara penulis, responden menjelaskan bahwa kasubag Kepegawaian memiliki tugas untuk melakukan penyiapan bahan formasi perencanaan pegawai, urusan pengangkatan pegawai, gaji berkala, kepangkatan, pemberhentian, pemensiunan, dan administrasi mutasi pegawai, pelaksanaan administrasi cuti pegawai, penyiapan penghargaan dan hukuman disiplin serta melakukan dokumentasi pelaksanaan informasi kepegawaian dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau Kota Pekanbaru.

Sistem kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang umumnya digunakan adalah kenaikan pangkat dengan sistem terbuka yang memberikan peluang kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil selama yang bersangkutan telah memenuhi syarat dalam mendapatkan prosedur kenaikan pangkat yang berpedoman pada SKP dengan rata-rata bernilai baik, sistem kenaikan pangkat pegawai negeri tersebut bersifat pasti karena setiap pegawai yang telah empat(4) tahun dalam pangkat terakhir diberikan kesempatan untuk dinaikkan pangkatnya yang berpedoman pada SKP.

## **B. Hambatan yang terjadi di dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat di lingkungan Kejaksaan Tinggi Riau**

Hambatan sering terjadi dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, hambatan ini yang menyebabkan beberapa pegawai tidak berkembang dalam jabatannya. Tidak terkecuali di dalam lingkungan Kejaksaan. Dalam lingkungan Kejaksaan Tinggi Riau, ada beberapa pegawai yang mengalami hambatan kenaikan pangkat. Faktor pendidikan menjadi tolok ukur dalam kenaikan pangkat ini.

Kenaikan pangkat yang berlaku surut secara teknis dapat mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat sehingga mengakibatkan terhambatnya proses kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat yang berlaku surut yang dimaksud ialah “Peraturan baru (Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia)” yang baru keluar (diundangkan) setelah berkas dikirim ke pusat, berkas yang dimaksud ialah berkas yang diberlakukan sebelum peraturan yang baru belum keluar, yaitu berkas yang menggunakan peraturan KEPJA-145.

Berkas yang dikirim kepusat pada tanggal 30 Januari keseluruhan usul pangkatnya untuk kenaikan pangkat periode April, untuk Periode April pengiriman berkas ke pusat paling lambat 1 Februari telah dikirim. Akan tetapi, jika peraturan yang baru telah keluar/disahkan untuk semua Kenaikan pangkat Periode April, maka kenaikan pangkat akan disesuaikan pada aturan peraturan yang baru, tidak terlepas dari tanggal berapa berkas akan dikirim. Karena sistem



kenaikan pangkatnya yang seperti itu, maka terjadilah beberapa orang yang terhambat dalam promosi kenaikan pangkat periode April.

Ada beberapa contoh kasus pegawai mengalami hambatan dalam kenaikan pangkat, yakni terhambat akibat keluarnya peraturan yang baru yang mengakibatkan terganjalnya Pegawai tersebut dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat. Jadi untuk itu diulang lagi berkas yang telah diusulkan tersebut dan menjalankan proses kenaikan pangkat dengan peraturan baru yang telah ditetapkan. Untuk solusinya pegawai ini harus jadi Asisten atau pindah ke Kejati baru akan bisa naik pangkat ke IV/b.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang kenaikan pangkatnya bisa diusulkan jika telah lulus Magister (S.2), jikalau pegawai ini menetap di Sarjana (S.1) tidak ada solusi lain untuk kenaikan pangkat, jadi pegawai ini harus melanjutkan Kuliah terlebih dahulu sesuai dengan Peraturan yang telah ditetapkan, kecuali jika keluar lagi Peraturan baru yang maksudnya Peraturan tertentu yang melonggarkan Peraturan lama. Berdasarkan “Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia Halaman 19 Nomor 16 bagian a” bahwa : “Masa Kerja empat(4) tahun dan berijazah S.2 dari Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Swasta dengan Akreditasi A”.

Selanjutnya, seorang Pegawai Negeri Sipil yang kenaikan pangkatnya bisa diusulkan jika telah lulus Magister (S.2), sama seperti pegawai Marvelous jika pegawai ini menetap di Sarjana (S.1), maka pegawai ini tidak akan mendapatkan kenaikan pangkat.

Peraturan diterbitkan sesuai dengan kepentingan Negara. Peraturan Kenaikan pangkat sudah ada dari BKN, akan tetapi masing-masing instansi/lembaga ada yang Vertikal/Horizontal mereka bisa mengeluarkan peraturan sendiri tapi di mengangkingin peraturan dari BKN, misal : untuk Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil didalam peraturan kenaikan Pangkat BKN ialah 4 tahun sekali. Akan tetapi, karena dikejaksaa ada jabatan fungsional atau naik pangkat untuk kredit poin oleh karena itu ada peraturan interen poin sendiri, jika angka kreditnya panjang atau mencukupi, baik, bagus, dan tidak terkena hukuman disiplin.

Peraturan baru yang tiba-tiba keluar ditetapkan/disahkan menjadi hambatan Pegawai Negeri Sipil dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat, peraturan terbit periode April dan Oktober. Untuk periode April berkas harus sampai 1 Februari, dan untuk periode Oktober berkas harus sampai 1 Agustus. Sedangkan Peraturan yang tiba-tiba keluar pada bulan Februari diberlakukan untuk Kenaikan Pangkat yang periode April sehingga peraturan tersebut menghambat Pegawai Negeri Sipil yang telah mengusulkan berkas yang sebelumnya telah menyesuaikan dengan aturan kenaikan pangkat yang lama.

Perbandingan “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : KEP-145/A/J.A/02/2003 dengan Peraturan Kejaksaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia” yakni sebagai berikut :

**1. Pada “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : KEP-145/A/J.A/02/2003” :**

Pada “Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : KEP-145/A/J.A/02/2003 Kenaikan Pangkat berdasarkan Penyesuaian Ijazah” yakni :

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 Tingkat I golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur golongan ruang II/c.

- e. Ijazah Sarjana (S.1) 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 lain yang setara, Ijazah Magister (S.2) atau Ijazah Spesialis I 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 (S.3) dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata golongan ruang III/c”
2. “Ijazah dimaksud dalam huruf a adalah Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah diakreditasi oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan
  3. Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan



4. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang dimaksud dalam angka 1, termasuk bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.”
5. “Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah tersebut pada angka 1 dapat dipertimbangkan apabila :
  - a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh.
  - b. sekurang-kurangnya telah menduduki pangkat Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b untuk penyesuaian ijazah SLTA dan; sekurang-kurangnya telah menduduki pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/b) bagi mereka yang pengangkatannya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dalam golongan ruang II/a serta; Sekurang-kurangnya telah menduduki pangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d bagi mereka yang pengangkatannya sebagai Calon Negeri Sipil dalam golongan ruang II/c untuk penyesuaian ijazah S1 untuk menduduki pangkat Penata Muda (III/a) atau S2 untuk menduduki pangkat Penata Muda Tingkat I (III/b).
  - c. telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 1 tahun dalam pangkat yang dimilikinya.
  - d. setiap unsur dalam penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dan amat baik untuk unsur kesetiaan dalam 1 (satu) tahun terakhir.

- e. memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang memakai jabatan fungsional tertentu kecuali jabatan fungsional jaksa.
  - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dibuktikan dengan Clearance Kepegawaian.
  - g. lulus ujian penyesuaian Kenaikan Pangkat meliputi : 1) Psikotes 2) Test keahlian sesuai Ijazah yang diperolehnya
6. Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah berpedoman pada materi ujian penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tingkat ijazah yang diperoleh”.

**2. Pada “Peraturan Kejaksaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia” :**

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural eselon III. b pada Kejaksaan Negeri Tipe B atau Kejaksaan Tinggi dapat diproses kenaikan pangkatnya satu tingkatan lebih atas dari tingkatan jabatan tertinggi yang ditetapkan untuk pangkat yang terstruktur yang didudukinya berdasarkan ijazah yang dimiliki sepanjang kenaikan Pangkat tersebut 1 (satu) tingkat dibawah jenjang Pangkat atasan langsungnya dan memenuhi syarat:

- a. telah menduduki jabatan eselon III. b sebanyak 2 (dua) kali dan berijazah Doktor (S.3) dari Perguruan Tinggi Negeri, Perguruan Tinggi Swasta dengan Akreditasi A atau perguruan tinggi luar negeri dengan tugas belajar;

- b. setiap unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) paling rendah memiliki penilaian secara baik maupun sangat baik guna kategori integritas dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. bukan dalam masa disipliner PNS yang terbukti dengan Surat Keterangan Kepegawaian; dan
- d. angka kreditnya telah terpenuhi.

PNS yang menduduki Jabatan Struktural eselon IV.a pada Kejaksaan Negeri Tipe A, Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Agung dapat diproses kenaikan pangkatnya satu tingkatan lebih atas dari tingkatan jabatan tertinggi yang ditetapkan untuk pangkat yang terstruktur yang didudukinya berdasarkan ijazah yang dimiliki sepanjang kenaikan Pangkat tersebut 1 (satu) tingkat di bawah jenjang Pangkat atasan langsungnya dan memenuhi syarat:

- a. masa kerja Pangkat terakhir 4 (empat) tahun dan berijazah S.2 dari Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Swasta dengan Akreditasi A;
- b. masa kerja Pangkat terakhir 4 (empat) tahun untuk Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan ijazah S.2 dari perguruan tinggi luar negeri dengan tugas belajar; atau
- c. masa kerja Pangkat terakhir 6 (enam) tahun, bagi yang berijazah S.2 Perguruan Tinggi Swasta yang tidak terakreditasi A, atau Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan ijazah S.2 perguruan tinggi luar negeri bukan tugas belajar.

## BAB IV

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisa penulis tentang pembahasan yang merupakan hasil dari penelitian yang penulis lakukan, berikut kesimpulannya :

1. Di kantor Kejaksaan Tinggi Riau, pegawai harus bergelar Magister Hukum Strata-II (S2) terlebih dahulu baru bisa naik pangkat, sementara itu bagi pegawai yang belum S2, harus menjadi asisten di Kejaksaan Tinggi baru bisa naik pangkat. Sesuai dengan peraturan yang berlaku di Kejaksaan. Jika pegawai masih S1, sampai kapanpun ia tidak bisa naik pangkat, maka ia harus kuliah lagi untuk memperoleh gelar Magister Hukum (S2). Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian, masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil dan kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasannya langsung, selain itu kenaikan pangkat reguler diberikan sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir dan pangkat tertingginya ditentukan oleh pendidikan tertinggi yang dimilikinya. Pada tahun 2020 terdapat sebanyak 24 orang Pegawai Kejaksaan dilingkungan Kejaksaan Tinggi Riau yang menyatakan



mendapatkan promosi kenaikan pangkat dalam pengabdian yang diberikan kepada Negara, kenaikan pangkat merupakan penghargaan oleh pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerja dan pengabdianya terhadap negara serta dalam rangka memberikan dorongan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya sebagai Pegawai.

2. Peraturan baru yang tiba-tiba keluar ditetapkan/disahkan menjadi hambatan Pegawai Negeri Sipil dalam mendapatkan promosi kenaikan pangkat, peraturan terbit periode April dan Oktober. Untuk periode April berkas harus sampai 1 Februari, dan untuk periode Oktober berkas harus sampai 1 Agustus. Sedangkan Peraturan yang tiba-tiba keluar pada bulan Februari diberlakukan untuk Kenaikan Pangkat yang periode April sehingga peraturan tersebut menghambat Pegawai Negeri Sipil yang telah mengusulkan berkas yang sebelumnya telah menyesuaikan dengan aturan kenaikan pangkat yang lama.

#### **B. Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka penulis ingin memberikan saran yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan pihak-pihak terkait, adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Apabila adanya Peraturan baru harus diberitahukan jauh-jauh hari dan disosialisasikan lagi, agar tidak terkesan tiba-tiba sehingga pegawai dapat mempersiapkan diri untuk mendapatkan promosi kenaikan pangkat.
2. Peraturan yang dibuat harus lebih tegas lagi, agar dapat menciptakan pegawai yang professional dan berintegritas.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- A'an Efendi & Freddy Poernomo, *Hukum Administrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- Agus Pramusinto, Erwan Agus Purwanto, & Agus Dwiyanto, *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik : Kajian Tentang pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta, 2009.
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.
- Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tunggal Mandiri, Palembang, 2010.
- Inu Kencana Syafie, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Miftah Thoha, *Kepegawaian Di Indonesia*, Kencana Prenada, Jakarta, 2008.
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Kencana, Yogyakarta, 2014.
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Kencana, Yogyakarta, 2010.
- Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*, PT. Sumur Bandung, Bandung, 1984.
- Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1999.
- Ninik Widayanti, *Administrasi Sebagai Kebutuhan Masyarakat Modern*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UNISNU Press, Jepara. 2013.
- Pipin Syarifin, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2005.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta 2013.

- Ronny Hanitijo Somemitro, *Merodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Samodra Wibawa, *Administrasi Negara Isu-Isu Kontemporer*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- SF. Marbun, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983.
- Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Sufian Hamim, *Administrasi Negara*, UIR PRESS, Pekanbaru, 2004.
- Suradji, *Manajemen Kepegawaian Negara*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2006.
- Tim Redaksi BIP, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia PP RI Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta. 2018.
- Wahyudi Kumorotomo, *Etika Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992.
- W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986.

## **B. Artikel dan Jurnal Ilmiah**

- Badan Kepegawaian Negara. Pedoman Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara*, 2011, hal. 1-47.
- Kementerian Keuangan. Kenaikan Pangkat Reguler. *Wikiapbn Sebuah Ensiklopedia Kementerian Keuangan*. 2015.
- Sasmita Jumiati, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau* 2012. hal. 3

### C. Internet

Wikipedia, *Kejaksaan Republik Indonesia*,1960,Presiden R.I., from :  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Kejaksaan\\_Republik\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Kejaksaan_Republik_Indonesia)  
<https://www.peraturan.go.id>  
<https://www.kejaksaan.go.id>

### D. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945  
Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian  
Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil  
Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia No : KEP-145/A/J.A/02/2003  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia  
Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil  
Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara  
Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia