BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan adalah proses merubah manusia menjadi lebih baik, lebih mahir dan lebih terampil. Untuk mencapai tujuan tersebut peran serta guru dan kepala sekolah sangat penting. Seperti ditemukan dalam berbagai studi baik di Indonesia maupun di berbagai Negara, bahwa komponen yang paling kuat pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah guru.[1] Guru merupakan komponen utama yang paling menentukan keberhasilan pendidikan oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional[2].

Kompetensi guru tersebut harus ditingkatkan secara terus menerus agar menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional. Guru sebagai sumber daya manusia yang ada di sekolah harus selalu mempunyai inovasi dan kreatif dalam pembelajaran dan pengembangan diri untuk kemajuan kompetensinya secara individu. Hal ini sangat diperlukan khususnya untuk guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan meningkatkan kompetensinya dengan jalan melalui pelatihan-pelatihan, Penelitian Tindakan Kelas, pembuatan karyakarya ilmiah

1 Simposium Nasional Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung,hlm.10
2 UU No. 14 Tahun 2005

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan inovasi ilmiah yang salah satu tujuannya nanti dapat membantu untuk kenaikan pangkat sehingga pada akhirnya menjadi guru professional.

Guru kini semakin menghadapi permasalahan yang cukup berat dalam hal mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan. Selain dalam proses pembelajaran yang wajib mencanangkan bentuk-bentuk pembelajaran inovatif dalam bentuk Penilaian Kinerja Guru (PKG), guru juga wajib mengikuti tugas-tugas tambahan sebagai unsur penunjang. Jika guru tidak bisa naik pangkat dan tidak bisa mengumpulkan angka kredit pada jenjang pangkatnya selama waktu yang ditentukan maka ada konsekuensi tersendiri berupa pencabutan tunjangan profesionalnya sesuai peraturan perundangundangan.

Sistem kenaikan pangkat guru saat ini berbeda dari tahun tahun sebelumnya, dimana terhitung mulai Januari 2013 kenaikan pangkat guru harus menggunakan sistem baru yaitu Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilengkapi dengan unsur-unsur dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Dasar hukum sistem kenaikan pangkat guru ini adalah Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Terdapat banyak perbedaan mendasar dalam sistem kenaikan pangkat guru berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 ini dengan peraturan sebelumnya yang menjadi dasar system kenaikan pangkat guru. Dalam proses pengajuan kenaikan pangkat, seorang guru harus memenuhi kreteria/syarat pengajuan kenaikan pangkat yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh pemerintah melalui perhitungan angka kredit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Dalam perhitungan angka kredit untuk kenaikan pangkat guru dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan.

Mekanisme Perhitungan angka kredit untuk kenaikan pangkat guru PNS berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang "Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya", dalam peraturan tersebut terdapat dua unsur atau kriteria penilaian yang harus dicapai oleh guru. Unsur tersebut meliputi unsur utama dan unsur penujang/tambahan, unsur utama seperti pendidikan, masa kerja, penilaian kinerja, dan karya ilmiah sedangkan untuk unsur penunjang seperti mengikuti diklat, pembina ektrakurikuler, menjadi anggota organisasi keprofesian dan masih banyak lagi.

Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.[3]

Selain peran kepala sekolah sebagai motivator, dalam penelitian ini dijelaskan pula peran kepala sekolah sebagai inovator. Kepala sekolah harus memiliki strategi

3 Sri Hartini, dkk, 2008 ,Cetakan ketiga, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia,*Sinar Grafika, Jakarta,hlm.31

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang tepat, mempunyai gagasan-gagasan baru, ide- ide baru untuk menumbuhkan inspirasi guru untuk selalu kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kompetensinya terutama dalam PKB dan kepala sekolah selalu memberikan contoh suritauladan yang baik kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, agar terjalin hubungan yang harmonis dan kondusif dengan semua warga di sekolah.

Disamping itu, kepala sekolah juga harus berperan sebagai inspirator bagi guru. Dengan adanya peran kepala sekolah tersebut, maka hal ini akan berimbas kepada peningkatan mutu guru dan peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, sehingga prestasi peserta didik menjadi semakin meningkat dan memuaskan. Selain peningkatan mutu bagi guru juga bermanfaat untuk mengembangkan karirnya terutama kenaikan pangkat.

Seorang pemimpin harus bisa memberi contoh, melindungi bawahannya, memotivasi dan menggerakkan semua warga sekolah agar mau bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan dengan ikhlas serta penuh tanggungjawab untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tercapainya peningkatkan mutu pendidikan tersebut sangatlah diperlukan guru yang berkualitas, yaitu guru yang mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang pelajaran yang diampunya. Proses pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan peserta didik yang mempunyai kemampuan di bidang akademik khususnya dihasilkan dari seorang guru yang berkualitas dan bagaimana proses pembelajaran yang baik dan menarik peserta didik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada era reformasi tuntutan terhadap pemerintah, baik di Indonesia, maupun di negara-negara lain untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik bagi masyarakatnya menjadi semakin tidak dapat terelakkan dan upaya untuk mewujudkan sistim pemerintahan yang demokrasi, bersih dan beribawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia, krisis moneter yang membawah kondisi perekonomian Indonesia terpuruk menjadi awal timbulnya kesadaran akan mechanisme birokrasi dan pemerintah berusaha untuk menata sistim pemerintahan yang memerlukan perhatian dalam upaya reformasi adalah penataan aparatur pemerintahan, pegawai negeri sipil sebagai aparatur atau alat pemerintahan memiliki keberadaan yang sentral dalam membawahi komponen kebijaksanaan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional yang terakumulasi dalam pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban pegawai negeri sipil.

Proses penataan kepegawaian dimulai dari rekrutmen, pembinaan dan pensiun yang diwarnai oleh unsur politik karena pemerintah memerlukan pegawai negeri sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) dalam membawa kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional, penataan pegawai negeri sipil selalu berhubungan dengan promosi atau kenaikan pangkat yang merupakan penghargaan kepada pegawai negeri yang berprestasi, salah satu faktor yang menjadikan pegawai negeri sipil dapat memberikan pengabdian kepada Negara adalah motivasi pegawai negeri dalam bekerja seperti halnya gaji dan sebuah pangkat dalam jabatan Kepegawaian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara yang bertujuan untuk mendorong semangat Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya kepada Negara dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.[4]

Setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki kesempatan untuk kenaikan pangkat pada jabatannya tetapi harus memenuhi persyaratan seperti prestasi kerja, rasa tanggung jawab, disiplin, kerja sama dan kepempimpinan, sehingga setelah dipromosikan Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya guna mencapai puncak karier yang lebih baik kedepannya.

Pangkat dapat diartikan sebagai suatu kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangka susunan kepegawaian dan digunakan sebagai langkah awal dalam menentukan penggajian seorang Pegawai Negeri Sipil, dengan adanya sistim kepangkatan dalam susunan kepegawaian maka dapat dilihat sejauh mana pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap tugas Negara yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000, sebagai bentuk lain dari pemberian kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam memimpin satuan organisasi pemerintahan adalah pengangkatan dalam jabatan struktural. Sebagai sebuah sistem, pengangkatan dalam jabatan struktural merupakan bagian dari sistem pembinaan karier PNS. Pengangkatan dalam jabatan struktural erat kaitannya dengan jenjang kepangkatan

4[2.] Muchsan, Hukum Kepegawaian, Bina Aksara,Jakarta,1999, hlm 162

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang ditetapkan untuk jabatan itu, sehingga pegawai yang lebih rendah pangkatnya tidak dapat membawahi langsung pegawai yang pangkatnya lebih tinggi guna menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan dalam jabatan struktural.

Disamping jabatan struktural juga dikenal adanya jabatan fungsional. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang merupakan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor. 23 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 angka 2 mendefinisikan bahwa kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan oengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara.[5]

Kenaikan pangkat dapat diajukan melalui beberapa tahap yaitu :

1. Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil berdasarkan keputusan dari pejabat Pembina kepegawaian setelah mendapatkan pertimbangan dari kepala Badan Kepegawaian;
2. Mengajukan usulan tentang kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil bersangkutan oleh pejabat Pembina kepegawaian;
3. Untuk kenaikan pangkat regular juga dapat diajukan secara kolektif atau perorangan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan mengajukan permohonan petikan keputusan kenaikan pangkat.

5 Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 angka 2

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Upaya untuk melakukan penataan kembali merupakan suatu kebutuhan yang amat mendesak untuk melihat seberapa jauh kepegawaian pemerintah ini bisa berperan untuk menciptakan tata kepemerintahan yang baik. Sementara itu upaya untuk melakukan evaluasi terhadap sistem, prosedur, dan proses pengelolaan kepegawaian di dalam pemerintahan perlu juga diketahui dan dilakukan agar diperoleh suatu sistem yang kondusif terhadap perubahan yang ada.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP dari 24 orang pegawai negeri sipil 20 orang diberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan pangkat baik kenaikan pangkat reguler, pilihan dan pengabdian, dalam penelitian yang dilakukan penulis menemukan ada beberapa gejala yang menjadi faktor pendorong maupun faktor penghambat sehingga menimbulkan kendala bagi sebagian pegawai negeri sipil untuk mendapatkan kesempatan kenaikan pangkat, dalam penelitian yang dilakukan penulis lebih memfokuskan penelitian ini kepada hal-hal yang menjadi kendala dalam mendapatkan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil.

Kenaikan pangkat dalam suatu jabatan diberikan atas dasar prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan dan pengabdian yang diberikan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara yang dinilai dalam bentuk daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjelaskan secara terperinci dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KAMPAR DI LINGKUNGAN SMP MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NO. 12 TAHUN 2002.

Untuk memberikan arahan dan tidak menimbulkan salah pengertian yang berbeda dalam penelitian ini maupun dalam pembahasannya secara lebih lanjut maka penulis merasa perlu untuk memberikan penegasan dari pengertian judul diatas.

Pelaksanaan adalah melakukan sesuatu kegiatan untuk mengetahui permasalahan yang ada, dalam hal ini merupakan pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang dipandang dari segi Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002.[6]

Kenaikan pangkat adalah suatu perbuatan yang meletakkan sesuatu pada kedudukan yang lebih tinggi, dalam hal ini merupakan kenaikan pangkat yang diberikan Negara terhadap pergawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP dalam suatu susunan kepangkatan yang ada sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik melalui Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian maupun Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002.[7]

6 W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hlm 553
7 *Ibid*, hlm 47

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara dan pemerintahan.[8]

Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 adalah Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan dan disahkan tanggal 17 April 2002 sebagai perubahan dari Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis mengambil beberapa pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan SMP Kabupaten Kampar menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apa yang menjadi faktor pertimbangan dalam pelaksanaan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP Menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah:

8 Undang-Undang No.43 Tahun 1999, Pasal 3 ayat 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi pertimbangan dalam Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan SMP Kabupaten Kampar Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan penulis tentang hukum kepegawaian khususnya dalam pelaksanaan kenaikan pangkat;
2. Penelitian digunakan untuk memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi ***civitas akademika*** yang berminat mengkaji tentang hukum kepegawaian ;
3. Untuk memberi masukan bagi pihak-pihak yang terkait.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam melaksanakan dan menyelenggarakan tugas pemerintah diperlukan adanya pegawai negeri yang baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dalam hukum administrasi Negara hal ini berhubungan dengan motivasi khususnya motivasi kerja pegawai negeri mendapatkan perhatian yang besar, sebab pegawai negeri sebagai penyelenggara negara mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan Negara untuk mencapai cita-cita perjuangan bangsa mewujudkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik.

Sistem administrasi kepegawaian adalah bagian dari administrasi negara yang kebijaksanaannya ditentukan dari tujuan yang ingin dicapai, pola kebijaksanaannya tergantung pada bentuk negara yang dianut dan kebijaksanaan dasar sistem administrasi kepegawaian di Indonesia mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsure aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan pernuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan semakin berkembangnya konsep negara hukum di Indonesia, fungsi administrasi negara semakin vital. Sistem dan tujuan negara yang mendasari teori bernegara bangsa Indonesia kemudian dituangkan dalam hukum tertulis yang berhubungan dengan Hukum Administrasi. Tujuan Hukum Administrasi Negara diarahkan pada perlindungan hukum bagi rakyat dalam bentuk pembinaan, pengayoman, dan partisipasi. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, di dalam sistem administrasi pemerintahan terbagi menjadi dua bagian, yaitu pegawai negeri dan masyarakat yang merupakan dua organisasi aktivis manusia yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempunyai tujuan yang sama, namun di dalamnya terdapat perbedaan wewenang secara hukum, sedangkan masyarakat tidak memiliki wewenang sehingga hanya mengandalkan kerelaan berpartisipasi dalam lingkup public agar tujuan kemasyarakatan dapat terwujud.

Untuk mewujudkan Penyelenggaraan Negara yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab, penyelenggara Negara adalah pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif, atau yudikatif, dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun penyelenggara Negara meliputi :

1. Pejabat Negara pada Lembaga Tertinggi Negara ;
2. Pejabat Negara pada Lembaga Tinggi Negara ;
3. Menteri ;
4. Gubernur, Hakim dan pejabat negara yang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[9]

Negara Indonesia menganut sistim desentralisasi yang memiliki konsekuensi adanya pembagian kekuasaan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, ditinjau dari segi pembagian kekuasaan tersebut maka organisasi pemerintahan dibagi menurut garis horizontal dan vertical yang melahirkan hubungan antara pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah dalam sistim desentralisasi dan dekonsentrasi.

9 Bintoro Tjokroamidjojo, *Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm 69

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hukum Administrasi Negara merupakan pembatasan terhadap kebebasan pemerintahan dan merupakan jaminan bagi mereka yang harus taat kepada pemerintah akan tetapi untuk sebagian besar hukum administrasi mengandung arti pula bahwa mereka yang harus taat kepada pemerintah menjadi dibebani berbagai kewajiban yang tegas bagaimana dan sampai dimana batasnya dan berhubungan dengan itu berarti juga bahwa wewenang pemerintah menjadi luas dan tegas.

Pemerintahan dalam Hukum Administrasi Negara menunjukkan pemerintahan dalam arti sempit yaitu di luar kekuasaan pembentukan peraturan perundangan-perundangan dan kekuasaan peradilan, pemerintah menunjuk kepada subjek yang melaksanakan urusan pemerintahan dalam makna jabatannya, Pegawai Negeri Sipil sebagai pengelolah urusan-urusan yang dilimpahkan oleh pemerintah pusat kepada pejabat Negara didaerah menurut asas dekonsentrasi tetap menjadi tanggung jawab pemerintahan pusat baik perencanaan, pelaksanaan maupun pembiayaannya, urusan pemerintahan yang telah diserahkan kepada daerah dalam rangka pelaksanaan asas desentralisasi pada dasarnya menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintahan daerah sepenuhnya, termasuk dalam hal urusan pemerintahan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Hukum Kepegawaian adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi Negara sebagai Pegawai Negeri yang mempunyai hubungan kedinasan publik, dimana setiap Pegawai Negeri tunduk pada perintah dari Pemerintah untuk melakukan suatu tugas dalam jabatan, dalam hubungan kedinasan kewajiban bagi Pegawai Negeri adalah tunduk pada pengangkatan dan jabatan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diserahkan tanpa memiliki hak untuk menolak atau menerima tanpa syarat setiap pengangkatan dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh Pemerintah.

Hubungan dinas publik adalah bila seseorang mengikatkan dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan suatu atau beberapa macam jabatan dan dalam melakukan jabatan tersebut dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lainnya.

Sistem manajemen pegawai yang sesuai dengan kondisi pemerintahan saat ini tidak murni menggunakan *unified system* namun sebagai konsekuensi digunakannya kebijakan desentralisasi maka dalam hal ini menggunakan gabungan antara *unified system* dan *separated system*, yaitu adanya bagian-bagian kewenangan yang diserahkan kepada daerah untuk dilaksanakan oleh Pembina kepegawaian daerah.[10]

Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Indonesia, sebagai perubahan 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 regular dan kenaikan pangkat pilihan".[11]

---

10 Pipin Syarifin, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2005, 24
11 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Indonesia, Pasal 18 ayat 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kenaikan pangkat sebagai penghargaan terhadap kinerja dan pengabdian yang diberikan dan dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 menyatakan bahwa "Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat regular dan sistem kenaikan pangkat pilihan."[12]

Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8 menyatakan bahwa kenaikan pangkat regular bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sampai dengan :

a. Pengatur Muda, golongan II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar;
b. Pengatur, golongan II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Belajar;
c. Pengatur Tingakat I, golongan II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
d. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat atas 4 tahun, Ijazah Diploma I atau Ijazah Diploma II;
e. Penata, golongan III/c bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Bakaloreat;
f. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV;

12 Peraturan Pemerintahan No. 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Pembina, golongan IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lainnya yang setara;

h. Pembina Tingkat I, golongan IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3).[13]

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagai bahan pertimbangan bagi pejabat Pembina Kepegawaian dalam mempromosikan kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan setiap tahunnya kepada setiap Pegawai Negeri Sipil, dan dijadikan pedoman tentang prestasi kerja, disiplin kerja dan pengabdian yang diberikan kepada negara dalam satu tahun terakhir.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan terhadap pemerintah dan Negara memiliki wibawa yang kuat, berdayaguna, berkualitas tinggu dan memiliki tanggung jawab sebagai aparatur Negara, sistim karier adalah sistim kepegawaian dimana untuk pengangkatan didasarkan atas kecakapan dan Pengembangan yang dipengaruhi oleh masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya.[14]

Kenaikan pangkat sebagai suatu penghargaan akan bernilai apabila penghargaan itu diberikan kepada orang yang tepat untuk mendapatkan penghargaan tersebut, adapun prosedur untuk kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil adalah;

- Sudah 4 tahun dalam pangkat terakhir
- Foto Copy SK terakhir dilegalisir

---

13 Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8

14 Ridwan HR, *Pokok-Pokok Kepegawaian Dan Pegawai Negeri Sipil*, Nuansa Aulia, Bandung,2008

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- SKP, Capaian SKP (Penilaian Prestasi Kerja 2 tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik

Kenaikan pangkat pilihan Jabatan Fungsional tertentu diantaranya yaitu :

- Foto Copy SK terakhir dilegalisir
- Foto Copy SK Jabatan fungsional dilegalisir
- SKP, Capaian SKP (Penilaian Prestasi Kerja 2 tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik
- Penilaian Angka kredit (PAK)

Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Struktural sebagai berikut :

- Sudah 4 tahun dalam pangkat terakhir
- Foto Copy SK terakhir dilegalisir
- Foto Copy SK jabatan dilegalisir
- Foto Copy SK pelantikan dilegalisir
- SPMT (Surat perintah melaksanakan tugas)
- SKP, Capaian SKP (Penilaian Prestasi Kerja 2 tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik[15].

E. Konsep Operasional

15 http://repository.potensi-utama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/2872/2/BAB%20I.pdf

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Pelaksanaan adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.[16]
2. Kenaikan pangkat adalah suatu perbuatan yang meletakkan sesuatu pada kedudukan yang lebih tinggi, dalam hal ini merupakan kenaikan pangkat yang diberikan Negara terhadap pergawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP dalam suatu susunan kepangkatan yang ada sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik melalui Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian maupun Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002.
3. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang dituntut untuk memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, negara dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada ASN, sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan tersebut.
4. Dinas Pendidikan adalah Salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia.

16 http://www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-pengelolaan-perencanaan-dan.html. Diakses pada tanggal 20 Februari 2018, pukul 1:22 wib.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 adalah Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Kenaikan Pangkat.

F. Metode Penelitian

Untuk lebih mempermudah penelitian penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

   Dilihat dari jenis penelitian ini tergolongan pada penelitian ***Observational Research*** dengan cara survei untuk mendapatkan data primer melalui wawancara dan koesioner, sedangkan sifat penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 dan faktor pertimbangan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002.

2. Lokasi Penelitian

   Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Siak Hulu, Sekolah Menengah Pertama 1 Tambang, dan Sekolah Menengah Pertama 2 Tambang Kabupaten Kampar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan pertimbangan penulis ingin mengetahui apa saja yang menjadi faktor pertimbangan dalam Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan kabupaten Kampar di Lingkungan SMP Menurut Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002.

3. Populasi dan Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah aparatur sipil negara dilingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Siak Hulu, Sekolah Menengah Pertama 1 Tambang, dan Sekolah Menengah Pertama 2 Tambang kabupaten kampar sebanyak 81 orang, dari populasi yang ada penulis mengambil sampel sebanyak 15 orang, pengambilan sampel ini menggunakan metode ***purposive sampling*** yaitu cara penentuan sampel yang orang-orangnya penulis tentukan sendiri, penulis juga menjadikan kepala sekolah SMPN 1 Siak Hulu sebagai responden, sehingga populasi dan responden dalam penelitan ini berjumlah 16 orang, untuk jelasnya dapat dilihat dalam tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keadaan Populasi Dan Responden

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Kepala Sekolah SMPN 1 Siak Hulu	1 Orang	1 Orang
2	Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Siak Hulu	23 Orang	5 Orang
3	Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Tambang	28 Orang	5 Orang
4	Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Tambang	28 Orang	5 Orang
	Jumlah	81 orang	16 Orang

4. Alat Pengumpul Data

Adapun dalam memperoleh data yang dipergunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpul data berupa :

1. Koesiener yaitu daftar pertanyaan yang dibuat dan disusun secara sistimatis kemudian diserahkan kepada responden untuk diisi;
2. Wawancara yaitu tanya jawab langsung antara penulis dengan Kasubag. Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar untuk mendapatkan informasi guna penyempurnaan penulisan ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Jenis dan Sumber data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui koesiner dan wawancara tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 dan faktor pertimbangan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP menurut peraturan pemerintah No. 12 Tahun 2002.
2. Data Sekunder, yaitu data yang berasal dari peraturan Perundang-Undangan yang meliputi, Permen PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya menggantikan Kepmenpan Nomor 83/1993, Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974, Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN, Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, serta literatur lainnya.

6. Analisis data

Data primer dan data sekunder yang penulis kumpul dan diklasifikasikan sesuai dengan bentuknya selanjutnya penulis sajikan dalam bentuk uraian kalimat dan tabel tentang pelaksanaan kenaikan pangkat bagi Aparatur Sipil Negara di Dinas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendidikan kabupaten Kampar di Lingkungan SMP menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 dan faktor pertimbangan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat dengan memperbandingkan dan berpedoman pada peraturan Perundang-Undangan, teori hukum, pendapat para ahli yang terkait dengan penelitian penulis.

Setelah diperbandingkan antara teori yang ada dengan prakteknya maka terlihat persesuaian ataupun pertentangan antara keduanya. Selanjutnya penulis mencoba menjawab masalah pokok serta menarik suatu kesimpulan dengan berpedoman kepada cara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal yang umum tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) kepada hal-hal yang khusus tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar di Lingkungan SMP Menurut Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :