

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar

Berdasarkan surat keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor 10/GM/STE/49 tanggal 9 November 1949, Kabupaten Kampar merupakan salah satu daerah tingkat II di Provinsi Riau terdiri dari Kabupaten Pelalawan, Pasir Pangarayan, Bangkinang dan Pekanbaru luar kota dengan ibu kota Pekanbaru. Kemudian berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 1956 ibu kota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang dan baru terlaksana tanggal 6 Juni 1967.

Semenjak terbentuk Kabupaten Kampar pada tahun 1949 sampai tahun 2017 sudah 23 kali masa jabatan Bupati Kepala Daerah. Sampai Jabatan Bupati yang keenam (H. Soebrantas S.) ibu kota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang berdasarkan UU No. 12 tahun 1956.

Kabupaten Kampar saat ini dipimpin oleh pasangan Bupati dan Wakil Bupati H. Azis Zaenal SH, MM dan Catur Sugeng Susanto SH yang ditetapkan oleh sidang pleno Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kampar untuk masa jabatan 2017-2022.

Kabupaten Kampar dilalui oleh dua buah sungai besar dan beberapa sungai kecil, di antaranya Sungai Kampar yang panjangnya $\pm 413,5$ km dengan kedalaman rata-rata 7,7 m dan lebar rata-rata 143 meter. Seluruh bagian sungai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan XIII Koto Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu, dan Kampar Kiri.

Kemudian Sungai Siak bagian hulu yakni panjangnya $\pm$ 90 km dengan kedalaman rata-rata 8 – 12 m yang melintasi kecamatan Tapung. Sungai-sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian masih berfungsi baik sebagai sarana perhubungan, sumber air bersih, budi daya ikan, maupun sebagai sumber energi listrik (PLTA). Batas-batas daerah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis
- Sebelah Selatan Kabupaten Kuantan Singigi
- Sebelah Barat Kabupaten Lima Puluh Kota (Provinsi Sumatera Barat)
- Sebelah Timur Kota Pekanbaru, Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 27.908,32 km² merupakan daerah yang terletak antara 1°00'40" Lintang Utara sampai 0°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30" – 101°14'30" Bujur Timur.

Faktor yang sangat berperan dalam pencapaian pembangunan suatu bangsa adalah tingkat pendidikan penduduknya, semakin maju pendidikan penduduknya akan membawa berbagai pengaruh positif bagi masa depan di berbagai bidang kehidupan karena dengan penduduk yang berkualitas dan berpendidikan menjadi subyek dalam menggerakkan arah pembangunan oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu ditunjang dengan ketersediaan sarana dan fasilitas pendidikan.

Dalam lima tahun kedepan intensitas tantangan pembangunan pendidikan nasional cenderung akan semakin meningkat dan kompleks, selain itu dampak pelaksanaan otonomi daerah pun merupakan tantangan tersendiri dalam pelaksanaan

kebijakan nasional pendidikan, Dinas Pendidikan harus dapat meningkatkan kinerjanya dalam perluasan dan pemerataan akses pendidikan, peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing serta pita kelolaan yang baik, akuntabilitas, dan pembaruan yang dilakukan harus tetap berfokus untuk tercapainya pendidikan yang demokratis, toleran terhadap keberagaman, memberdayakan masyarakat, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, dengan pembangunan yang dilakukan secara sistemik diharapkan pendidikan akan menghasilkan lulusan yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional, social, dan spiritual yang tinggi, selaras dan seimbang sehingga mampu bersaing dengan bangsa lain dalam memasuki kehidupan nyata, baik local maupun global.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti yang diuraikan maka Dinas Pendidikan memerlukan sosok aparatur pendidikan yang kompeten, profesional, dan prima dalam melayani masyarakat di bidang pendidikan, salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sosok aparatur tersebut adalah melalui diklat yang programnya disusun secara sistematis, dikelola secara profesional, dan sesuai kebutuhan organisasi.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai adalah suatu lembaga yang secara fungsional bertugas melaksanakan dan mengoordinasikan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah di lingkungan Dinas Pendidikan dengan sasaran kegiatan tersebut adalah meningkatnya kontribusi lulusan diklat terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai segmen jabatan yang meliputi jabatan struktural, tenaga teknis, dan fungsional, maka semua program diklat telah disusun berdasarkan hasil

analisis kebutuhan, rancang bangun program diklat yang mengacu pada standar kompetensi yang dibutuhkan bagi pengguna dan penyelenggara diklat yang kompeten serta ketersediaan sarana dan teknologi diklat yang representatif.

Pengelolaan pendidikan oleh pemerintah kabupaten/ kota dilaksanakan melalui Dinas Pendidikan kabupaten/ kota dalam melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan pengembangan mutu pendidikan yang komprehensif, yang didukung dengan data dan informasi yang akurat, lengkap, aktual dan relevan, sehingga diharapkan problematika pendidikan di setiap jenjang pendidikan dapat ditanggulangi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia.

Berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di tingkat kabupaten, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar mengusung Visi, yaitu "Mewujudkan Pendidikan Yang Aspiratif, Berkualitas Dan Mandiri Tahun 2025". Dari visi di atas dirumuskan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar adalah:

1. Mewujudkan pelayanan prima, baik internal organisasi maupun pelayanan publik
2. Mewujudkan akses pendidikan merata dan bermutu disemua jenjang dan jenis pendidikan.
3. Mewujudkan insan pendidikan yang berakhlak dan bermoral, bermutu dan berdaya saing pendidikan.
4. Mewujudkan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

5. Mewujudkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan dan kebudayaan.

Tujuan dari pada Visi dan Misi tersebut adalah untuk meningkatkannya mutu pendidikan usia dini, dasar, menengah dan pendidikan non formal dengan mewujudkan dan meningkatkan administrasi pengelolaan dan layanan pendidikan yang efektif, efisien, berkualitas, transparan dan bertanggung jawab secara berkesinambungan. Untuk mencapai visi dan misi diperlukan berbagai sumber daya manusia dan kemampuan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pendidikan dengan merumuskan sejumlah tujuan yang akan dicapai, hal ini merupakan proses pencapaian visi dan pelaksanaan misi organisasi yang telah disepakati, dengan diformulasikannya tujuan seperti ini maka Pegawai Dinas Kabupaten Kampar dapat menentukan secara tepat strategi yang akan dilaksanakan organisasi, dan menentukan berbagai indikator keberhasilannya sehingga kinerja organisasi semakin terukur terutama untuk menentukan keberhasilan pencapaian dari setiap tujuan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar yang telah ditetapkan.

B. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.¹Pengertian PNS menurut Mahfud MD ada dua bagian yaitu :

- a. Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang PNS sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- b. Pengertian ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan PNS. Contoh: ketentuan pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

1 Sri Hartini, dkk., *Loc.Cit*

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundangundangan. Sesuai dengan UU No. 5 tahun 2014.

2. Jenis, Status, dan Kedudukan Apratur Sipil Negara

a. Jenis ASN

Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada pasal 6 UU No. 5 tahun 2014. Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

b. Status ASN

Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Mengenai status ASN diatur pada pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa : (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

c. Kedudukan ASN

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions* berpendapat bahwa : *Government in the broader sense is charged with the maintenance of the peace and security of in a state therefore must have first, military power; second, the means of making laws; thirdly, financial, power or the ability to extract sufficient money from the community to defray the cost of defending the state and of enforcing the law it makes on the state behalf.*² Artinya pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum; Ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang cukup dari masyarakat untuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara.

Berbicara mengenai konteks hukum publik, pegawai ASN bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, yaitu dengan cara melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.

2 C.F Strong, 1951, *Modern Political Constitutions*, Sidgwick and Jackson Limited, London, hlm. 6.

Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepada pegawai ASN diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai ASN juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah. Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. 25 Kedudukan ASN berdasarkan UU No. 5 tahun 2014 diatur dalam pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

3. Fungsi, Tugas, dan Peran Apratur Sipil Negara

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dan pasal 12. Yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan

publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

4. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai homo sapiens, homo politikus dan homo ekonomikus dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah zoon politicon. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai homo administratikus dan organization man.³

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21, Dimana seorang PNS berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan

3 Sri Hartini, Op.cit, hlm. 41- 43

fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Selanjutnya kewajiban dari pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai ASN dibagi dalam tiga jenis yaitu, kewajiban yang berhubungan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya, kewajiban berdasarkan pangkat dan jabatan, serta kewajiban kewajiban lain.⁴

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, kewajiban dari Pegawai ASN diatur pada pasal 23 yang menyatakan bahwa: Pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

⁴ Sastra Djatmika, 1964, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Djembatan, Jakarta hlm.145.

h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

5. Jenis-jenis Jabatan Aparatur Sipil Negara

Jabatan ASN pada UU No. 5 tahun 2014 berbeda jauh dengan jabatan PNS yang berdasarkan pada sistem birokrasi baik itu dari segi istilah dan fungsi pokoknya. Kedudukan jabatan PNS pada sistem birokrasi Indonesia yang berlaku sebelum diundangkannya UU No. 5 tahun 2014 dianggap belum sempurna menjadi satu pertimbangan pelaksanaan reformasi birokrasi. Pada sistem birokrasi pemerintah sebelum diundangkannya UU No. 5 tahun 2014 dikenal adanya jabatan karier, yaitu sebuah jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karier dimaksud dapat dibedakan menjadi dua macam jabatan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.
- 2) Jabatan Fungsional, yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya: auditor (Jabatan

Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

Berdasarkan pada UU No. 5 tahun 2014 dalam hal jabatan ASN diatur pada pasal 13. Dimana jenis jabatan ASN terdiri dari jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan administrasi pada ASN seperti yang ada pada pasal 13 tersebut adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik, dan administrasi pemerintahan serta pembangunan. Pejabat administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan administrasi pada instansi pemerintah. Jabatan administrasi dibagi lagi menjadi tiga dan diatur dalam pasal 14, dimana jenis jabatan administrasi terdiri atas:

- a. Jabatan administrator, dimana merupakan jabatan yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- b. Jabatan pengawas, dimana merupakan jabatan yang sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- c. Jabatan pelaksana, dimana merupakan jabatan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan fungsional pada ASN seperti yang ada pada pasal 13 tersebut adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Jabatan fungsional pada ASN seperti yang ada pada pasal 13 tersebut adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional dibagi lagi menjadi dua jenis jabatan fungsional sebagaimana yang diatur dalam pasal 18 yang menyatakan bahwa:

Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

- 1) Jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Ahli Utama,
 - b. Ahli Madya
 - c. Ahli Muda
 - d. Ahli Pertama
- 2) Jabatan fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Penyelia
 - b. Mahir
 - c. Terampil
 - d. Pemula
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jabatan pimpinan tinggi seperti yang ada pada pasal 13 tersebut adalah sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan. Jabatan pimpinan tinggi

dibagi lagi menjadi tiga jenis jabatan pimpinan tinggi sebagaimana yang diatur dalam pasal 19 yang menyatakan bahwa:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
2. Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui:
 - a. Kepeloporan dalam bidang:
 1. Keahlian profesional;
 2. Analisis dan rekomendasi kebijakan; dan
 3. Kepemimpinan manajemen.
 - b. Pengembangan kerja sama dengan instansi lain; dan
 - c. Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.
3. Untuk setiap Jabatan Pimpinan Tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta

persyaratan lain yang dibutuhkan Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

C. Tinjauan Umum Tentang Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara 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. Aparatur Sipil Negara yang merupakan 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 Undang-Undang Dasar 1945, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem kerja.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Aparatur Sipil Negara berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Aparatur Sipil Negara terhadap Negara, serta sebagai dorongan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya, agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan aka kenakan pangkat harus diberikan tepa pada waktunya dan tepat kepada orangnya.

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan 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 Calon Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan.

- 1) Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :
 - a. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
 - b. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu
- 2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam huruf (1) diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan kepada pns setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan :
 1. Sekurangnya telah 4 tahun dlm pangkat terakhir.
 2. Tiap unsur penilaian prestasi kerja sekurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Kenaikan pangkat reguler tertinggi diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pangkat yaitu :

No .	Pendidikan	Maksimal Jabatan; Gol /Ruang
1.	SD	Pengatur Muda;II/a
2.	SLTP	Pengatur ; II/c
3.	SLTP Kejuruan	Pengatur Tk I ; II/d
4.	SLTA, SL Kejuruan Tingkat Atas 3 (tiga) tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 (empat) tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II;	Penata Muda Tk I ; III/b
5.	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Bakaloreat;	Penata ; III/c
6.	Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV	Penata Tingkat I ; III/d
7.	Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah Magister (S2) atau	Pembina ; IV/a

	Ijazah lain yang setara	
8.	Ijazah Doktor (S3)	Pembina Tingkat I ; IV/b

Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, atau jabatan tertentu yang pengangkatannya ditentukan ntuk jabatan yang bersangkutan, kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan apabila :

1. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
2. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
3. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
4. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
5. Diangkat menjadi pejabat negara;
6. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah;
7. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
8. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan

9. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.”

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat dibawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila telah satu tahun dalam pangkat terakhir. Sekurang-kurangnya telah satu tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir, ketentuan sekurang-kurangnya berada satu tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya sebagaimana dimaksud dihitung sejak yang bersangkutan dilantik dalam jabatan yang definitive dan bersifat ku,ulatif lebih dari satu jabatan struktural tetapi tidak terputus dalam tingkat jabatan struktural.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yagn ditetapkan bagi jabatan yang didudukinya, tetapi telah empat tahun atau lebih dalam pangkatnya yang terakhir, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah dilantik dalam jabatannya, apabila setiap unsure penilaian prestasi kerja (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila :

1. Sekurang-kurangnya telah dua tahun dalam pangkat terakhir

2. Telah memenuhi angka kredit yang ditentukan
3. Setiap unsure penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.⁵

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa biasanya selama satu tahun terakhir, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila sekurang-kurangnya telah satu tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsure penilaian prestasi kerja/DP-3 bernilai amat baik dalam satu tahun terakhir, prestasi kerja luar biasa adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

Sistem prestasi kerja adalah sistem kerja objektif Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensinya maka dengan demikian diperoleh penilaian yang objektif terhadap kinerjanya, penyusunan standar kompetensi jabatan merupakan kegiatan dinamis dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetensi jabatan harus selalu dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi dan kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil berada ditangan presiden yang mencakup penetapan norma atau disiplin, formasi, pengangkatan, Pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil

5 Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm 98

Kenaikan pangkat merupakan elemen penting dalam pembinaan pegawai negeri, 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 kenaikan pangkat tidak akan lepas dari yang namanya DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, dimana DP-3 merupakan salah satu syarat utama di dalam pengajuan usul kenaikan pangkat pegawai, dimana setiap unsure prestasi kerjanya harus bernilai baik.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodic tentang pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil antara lain dalam pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan, penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dengan unsure-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja

3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepempimpinan⁶

Kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah adalah unsur kesetiaan yang terdiri atas sub-sub unsure penilaian diantaranya tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan, menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan, prestasi kerja adalah hasil kerja yng dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan unsure penilaian yang terdiri dari kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya, mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggung jawab adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya sedangkan

⁶ Ibid, hlm 315

kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil gina yang sebesar-besarnya.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti hasil penilaian yang mengandung unsure nilai positif, negative, dan penilaian prestasi kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian.⁷

Penilaian kinerja sebagai suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok, meskipun ada diantara masalah teknis seperti pemilihan format dan masalah manusianya itu sendiri seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antara individu yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai.

Penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja secara actual, memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja, serta penilaian prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan cara membandingkan sasaran atau hasil kerjanya dengan persyaratan deksripsi pekerjaan

7 Dedi Rianto Rahado, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Tunggal Mandiri, Palembang, 2010, hlm 124

yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu, standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Tujuan dari DP 3 adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dapat diartikan sebagai tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya, penilaian prestasi kerja adalah sebagai sumber data untuk administrasi kepegawaian seperti perencanaan kepegawaian dan kegiatan Pengembangan bagi organisasi yang bersangkutan, untuk memberikan konseling kepada pegawai dan memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki ataupun meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Untuk menjamin kualitas dan obyektivitas Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari jabatan struktural eselon II kebawah maka dibentuk Badan Perimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) yang terdiri :

1. Baperjakat Instansi Pusat
2. Baperjakat Instansi Daerah Provinsi
3. Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota

Pembentukan Baperjakat Instansi daerah provinsi maupun Daerah Kabupaten / Kota ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, Kabupaten / Kota, baik Baperjakat Instansi Daerah Provinsi maupun Kabupaten / Kota memiliki tugas memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah, pemberian kenaikan pangkat bagi

yang menduduki jabatan struktural, serta perpanjangan batas usia pension Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon I dan II.

Untuk menjamin obyektivitas dan kepastian dalam pengambilan keputusan maka anggota Baperjakat ditetapkan dalam jumlah ganjil, daerah Provinsi Ketua Baperjakat dijabat oleh Sekretaris Daerah Provinsi dengan anggota para pejabat eselon II sedangkan Sekretaris Baperjakat dijabat oleh Pejabat Eselon III yang membidangi Kepegawaian, masa keanggotaan Baperjakat paling lama tiga tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya, apabila posisi Ketua Baperjakat kosong maka Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah menunjukkanggota Baperjakat yang paling senior untuk menjadi Ketua.

Tata kerja Baperjakat diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 yang dijelaskan dengan petunjuk pelaksanaan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 Tahun 2002 yang mengatur bahwa pembagian tugas dalam tata kerja Baperjakat terbagi antara lain :

1. Dalam Baperjakat mempunyai seorang Ketua yang memiliki tugas antara lain memimpin siding Baperjakat, memberikan hasil pertimbangan kepada Pejabat yang berwenang dalam Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegaawai Negeri Sipil dari jabatan struktural serta kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam wewenangnya disertai dengan alasan-alasannya.
2. Sekretatis Baperjakat memiliki tugas membantu ketua dalam melaksanakan tugasnya, menerima tembusan surat usul tentang pengangkatan, pemindahan

dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kenaikan pangkat tertentu serta pertimbangan perpanjangan batas usia pensiun.⁸

Sistem pembinaan karier pegawai harus disusun sedemikian rupa sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai negeri sipil, berdasarkan jenjang pangkat yang dibutuhkan dalam menduduki jabatan maka syarat pangkat yang harus dimiliki oleh para calon pejabat serendah-rendahnya memiliki pangkat setingkat lebih rendah dari pangkat yang ditentukan struktural tertentu karena dipandang telah mempunyai pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatannya, aturan memilih pejabat yang seperti ini sangat membuka peluang bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk memilih pejabat yang dianggap dapat mengamankan posisi serta kedudukan penguasa daerah, meskipun ada Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki pangkat yang tepat untuk jabatan tertentu.

Dalam mengoptimalkan kemampuannya menjalankan tugas dan fungsi maka karier Pegawai Negeri Sipil perlu dikembangkan sesuai dengan kemampuannya, pada tahap pertama Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam satuan organisasi Negara sedangkan Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian

⁸ Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 Tahun 2002

Undang-undang Kepegawaian menganut prinsip bahwa dalam rangka pelaksanaan sistem karier dan sistem prestasi kerja maka harus ada pengaitan yang erat antara kepangkatan dan jabatan atau dengan perkataan lain, perlu adanya pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan, pembentukan lembaga pemerintah dalam menyelenggarakan administrasi kepegawaian menunjukkan sentralisasi pembinaan dalam prakteknya dilakukan melalui desentralisasi fungsional ada beberapa lembaga pemerintahan, lembaga administrasi negara disertai tanggungjawab dibidang administrasi negara tertentu sesuai dengan ketentuan aturan hukum yang berlaku, secara fungsional lembaga administrasi negara dibidang kepegawaian bertugas membina dan menyelenggarakan pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil dan sebagai Pembina dalam pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan aparatur negara.

Pegawai Negeri Sipil yang menjadi pejabat negara tetapi diberhentikan dari jabatan organik tidak dapat diberikan kenaikan pangkat karena prestasi kerja luar biasa baiknya berdasarkan jabatan organik yang didudukinya dengan ketentuan bagi yang menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pilihan dan bagi yang tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau