

**PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT PILIHAN
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MENUNJUKKAN PRESTASI
KERJA LUAR BIASA BAIKNYA BERDASARKAN PASAL 9 HURUF C
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 12 TAHUN 2002
DI KOTA MALANG**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh

Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

AURISA SETIAINSANI SARI

NIM : 105010104111029



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

**Judul Artikel Ilmiah : PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT PILIHAN
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
MENUNJUKKAN PRESTASI KERJA LUAR
BIASA BAIKNYA BERDASARKAN PASAL 9
HURUF C PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
12 TAHUN 2002 DI KOTA MALANG**

Identitas Penulis :

**a. Nama : Aurisa Setiainsani Sari
b. NIM : 105010104111029
c. Konsentrasi : Hukum Administrasi Negara**

Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan

Disetujui Pada Tanggal : 14 April 2014

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Lutfi Effendi, S.H. M.Hum.
NIP. 19600810 198601 1 002

Sucipto, S.H. M.H.
NIP. 19501211 198010 1 001

Mengetahui

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi, S.H. M.Hum.
NIP. 19600810 198601 1 002

**PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT PILIHAN
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MENUNJUKKAN PRESTASI
KERJA LUAR BIASA BAIKNYA BERDASARKAN PASAL 9 HURUF C
PERATURAN PEMERINTAH NO.12 TAHUN 2002
DI KOTA MALANG**

Aurisa Setiainsani Sari, Lutfi Effendi, SH.M.Hum., Sucipto, SH.MH

**Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Email : oszaah@yahoo.com**

ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2000 perlu diketahui dan dipahami oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 sistem kenaikan pangkat terbagi menjadi dua, yakni reguler dan pilihan. Kenaikan Pangkat Pilihan sendiri memiliki banyak kriteria, salah satunya PNS dapat dinaikkan pangkatnya karena ia memiliki prestasi kerja yang luar biasa baiknya yang tercantum dalam pasal 9 huruf c. Di Kota Malang, pelaksanaan dari pasal 9 huruf c tidak berjalan maksimal karena hanya ada satu Pegawai Negeri Sipil saja dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan pada periode tahun 2005 dan 2009 yang berhasil naik pangkat, namun itupun masih terdapat hambatan. Hal ini dikarenakan adanya hambatan intern berupa kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai dan kurangnya peningkatan kemampuan pegawai, serta hambatan ekstern seperti tidak lancarnya mekanisme administrasi pengajuan kenaikan pangkat yang dapat memperlambat proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil tersebut. Badan Kepegawaian Daerah sebagai lembaga yang berwenang mengurus kepegawaian memiliki upaya untuk mengatasi hambatan itu dengan cara menganjurkan kepada instansi-instansi yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Malang agar atasan instansi tersebut memberikan motivasi kepada bawahannya dalam tiap-tiap unit kerja, dan mewajibkan pemberian pendidikan dan pelatihan jabatan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil, serta memberi info kepada tiap instansi yang ada di lingkungan pemerintah Kota Malang untuk mewajibkan diadakannya sosialisasi tentang prosedur pengajuan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Kata kunci : Pelaksanaan, Kenaikan Pangkat Pilihan, Pegawai Negeri Sipil, Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

ABSTRACT

Government Rules Number 12 of 2002 on Promotion Civil Servants in replacement of Government Rules Number 9 of 2000 please be aware and understood by every Civil Servant. In Government Rules Number 12 of 2002 promotion system is divided into two, that is the regular and choice. Promotion

Selection itself has a lot of criteria, one of which Civil Servants can be increased in rank because he had outstanding work achievements worth listed in article 9 of the letter c. In Malang City, the implementation of article 9 of the letter c is not work at maximum because there is only one Civil Servants from the Department of Cleaning and Parks in the period of 2005 and 2009 that successfully promoted, but that there were still obstacles. These barriers occur in mechanisms of Administration filing of a promotion that can slow down the process of promotion of Civil Servants. The Local Employment Agency as an authorized institution manage staffing has an attempt to overcome the obstacles it by giving the info to each instance in the Malang City government's range to require the holding of socialization about the Promotion of Civil Servants, requiring the existence of communication between the agencies proposed by the Civil Servants to be promoted, and proposed appealed to the officers to be on duty in entering data clerk to be more careful in working so there is no write error.

Keywords: Implementation, Promotion, Civil Servant, Tremendous Good Work Achievement, Government Rules No. 12 of 2002 point 9c.

A. PENDAHULUAN

Dalam manajemen kepegawaian, terdapat adanya suatu kenaikan pangkat dan jabatan yang merupakan suatu bentuk formasi kepegawaian di suatu organisasi pemerintah, dan formasi tersebut harus terisi secara lengkap.¹ Perbedaan pangkat dan jabatan inilah yang membedakan tugas dan gaji yang diterima oleh masing-masing Pegawai Negeri Sipil selain dibedakan oleh organisasi pemerintah tempat mereka bekerja dan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil. Kenaikan pangkat merupakan salah satu penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerja dan pengabdianya dengan tujuan akan memberi dorongan atau motivasi pada pegawai negeri agar meningkatkan kinerjanya, disamping itu diberikan juga gaji yang layak, cuti, dan juga pensiun. Hal ini bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara yang berdasarkan Undang-undang.

¹ Lutfi Effendi, **Materi Kuiah Hukum Kepegawaian**, Malang, 2013.

Ketentuan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002, yang mana sesuai dengan isi pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 bahwa:

“Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara”

Dalam peraturan perundang-undangan tersebut sistem kenaikan pangkat dibagi menjadi dua, yakni sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Yang dimaksud dengan *kenaikan pangkat reguler* adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.² Sedangkan *kenaikan pangkat pilihan* adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.³

Dalam kenaikan pangkat pilihan terdapat kriteria tertentu agar Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat dinaikkan pangkatnya. Khususnya syarat yang terkandung dalam pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 yang menyatakan:

“Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.”

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di Badan Kepegawaian Daerah, bahwa dinas atau lembaga di Kota Malang yang mengelola Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi kerja luar biasa baiknya hanya ada satu, yakni Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Di Dinas tersebut, terdapat seorang Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi dalam bidang lingkungan hidup, yakni Bapak Drs. Agus Gunarto Eko Putranto, MM yang sejak masa kerja mulai tahun 1996 sampai 2013 telah berhasil melaksanakan kenaikan pangkat sesuai

² Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

³ Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 sebanyak dua kali, yaitu pada Tahun 2005 dan 2009.⁴

Beberapa hasil prestasi beliau adalah mendapatkan penghargaan KALPATARU bidang Pengabdian Lingkungan Hidup, HEROES OF TODAY oleh Reader Digest Magazine-Hongkong, juara pertama WORLD TECHNOLOGY AWARD Kategori SOCIAL ENTREPRENEURSHIP oleh World Technology Network-UK, SATYA LENCANA di Bidang Pembangunan Lingkungan Hidup dari Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono, Penghargaan MUTIARA BANGSA Tingkat Nasional Bidang Lingkungan Hidup. Selain itu, berkat kerja kerasnya beliau berhasil melakukan penelitian dan menghasilkan beberapa karya di Bidang Lingkungan Hidup, seperti membuat SANMAS (Sanitasi Masyarakat), BIO SUN (bakteri pengurai sampah), dan POKAT (Pupuk Organik Tingkat Tinggi).⁵

Bila didasarkan pada pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, beliau juga berhak atas kenaikan pangkat pilihan, tanpa melalui ujian dinas terlebih dahulu. Pemberian kenaikan pangkat tersebut merupakan salah satu cara agar lebih berorientasi pada prestasi kerjanya sehingga dapat mempercepat kenaikan pangkatnya yang akan berdampak pada tingkat kesejahteraannya.

Untuk mencapai prestasi kerja yang luar biasa baiknya itu terdapat beberapa kriteria, misalnya setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) bernilai amat baik dalam satu tahun terakhir, selain itu ia harus memiliki prestasi yang sangat menonjol baiknya yang secara nyata diakui dalam lingkungannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut menjadi teladan bagi yang lain.⁶ Dengan adanya Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya itu, dapat menandakan betapa profesionalitas dan berkembangnya kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kota Malang, khususnya di Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Namun, mengenai

⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang pada tanggal 10 Januari 2013.

⁵ Hasil wawancara dengan Narasumber Agus Gunarto Eko Putranto pada tanggal 14 Januari 2014

⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bidang Kepangkatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang pada tanggal 17 Oktober 2013.

substansi dari pasal 9 huruf c tersebut, ternyata pelaksanaannya di Kota Malang masih sangat minim dan berjalan dengan adanya beberapa hambatan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya berdasarkan pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 di Kota Malang, apa saja hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya berdasarkan pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 di Kota Malang, serta upaya apa saja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut

C. PEMBAHASAN

Penelitian tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Menunjukkan Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya Berdasarkan Pasal 9 Huruf C Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 Di Kota Malang merupakan penelitian empiris yang menggunakan pendekatan *yuridis*-sosiologis, karena menganalisis permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu tentang pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya di Kota Malang.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber informasi dari responden yang sengaja dipilih untuk memperoleh data atau informasi yang relevan. Responden tersebut adalah Kepala Sub.Bidang Kepangkatan di Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Bagian Tata Usaha di Dinas kebersihan dan Pertamanan, dan Pegawai Negeri Sipil yang berhasil naik pangkat pilihan karena menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya. Sedangkan data sekundernya adalah data yang diambil dari buku-buku (literatur), arsip, laporan, serta catatan-catatan yang ada kaitannya dengan penelitian. Untuk mendapatkan data, menggunakan metode survey, wawancara dan dokumentasi.

Hasil wawancara dan dokumentasi yang telah terkumpul masih merupakan data mentah dan masih diperlukan usaha atau upaya untuk mengolahnya. Proses yang dilakukan adalah dengan memeriksa, meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Setelah data diolah dan dirasa cukup, maka selanjutnya disajikan dalam bentuk *deskriptif analisis*. Dimana teknik *deskriptif analisis* ini dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan berdasarkan data primer dan sekunder kemudian menganalisa permasalahan yang ada dengan teori-teori yang berkaitan.

1. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS yang Menunjukkan Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya berdasarkan Pasal 9 Huruf C Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 di Kota Malang.

Dalam jangka waktu sejak tahun 2004 sampai tahun 2006, Kondisi Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang yang melaksanakan kenaikan pangkat pilihan karena menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya berdasarkan pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, ditunjukkan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Malang Periode Tahun 2005-2009 yang naik pangkat pilihan karena menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya

No	Unit Kerja	KPP bagi PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya				
		2005	2006	2007	2008	2009
1	INSPEKTORAT	0	0	0	0	0
2	BAPPEDA	0	0	0	0	0
3	Badan Kepegawaian Daerah	0	0	0	0	0
4	Badan Keluarga Berencana & Pemb.Masy	0	0	0	0	0
5	Badan Kesatuan Bangsa Politik & Linmas	0	0	0	0	0
6	Badan Lingkungan Hidup	0	0	0	0	0
7	Badan Pelayanan Perijinan terpadu	0	0	0	0	0
8	Dinas Pekerjaan Umum	0	0	0	0	0
9	Dinas Pasar	0	0	0	0	0
10	Dinas kebersihan &	1	0	0	0	1

	Pertamanan					
11	Dinas Perumahan	0	0	0	0	0
12	Dinas Kepemudaan & Olahraga	0	0	0	0	0
13	Dinas Kesehatan	0	0	0	0	0
14	Dinas Pendidikan	0	0	0	0	0
15	Dinas Kebudayaan & Pariwisata	0	0	0	0	0
16	Dinas Pertanian	0	0	0	0	0
17	Dinas Komunikasi & Informatika	0	0	0	0	0
18	Dinas Perhubungan	0	0	0	0	0
19	dinas Perindustrian & Perdagangan	0	0	0	0	0
20	Dinas Ketenagakerjaan & Sosial	0	0	0	0	0
21	Dinas Pendapatan	0	0	0	0	0
22	Dinas Koperasi & UKM	0	0	0	0	0
23	Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil	0	0	0	0	0
24	Kantor Perpustakaan Umum & Arsip	0	0	0	0	0
25	Satpol PP	0	0	0	0	0
26	SEKRETARIAT DAERAH	0	0	0	0	0
27	Staf Ahli Bid.Pemberdayaan Masy & SDM	0	0	0	0	0
28	Staf Ahli Bid.Hukum, Pemerintahan & Politik	0	0	0	0	0
29	Staf Ahli Bid.Ekonomi & Keuangan	0	0	0	0	0
30	ASISTEN ADM.PEMERINTAHAN	0	0	0	0	0
31	BAGIAN PEMERINTAHAN	0	0	0	0	0
32	BAGIAN HUKUM	0	0	0	0	0
33	BAGIAN ORGANISASI	0	0	0	0	0
34	BAGIAN HUMAS	0	0	0	0	0
35	ASISTEN PEREKONOMIAN &PEMB.	0	0	0	0	0
36	BAGIAN PEMBANGUNGAN	0	0	0	0	0
37	BAG.PREKONOMIAN & PENANAMAN	0	0	0	0	0
38	BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT	0	0	0	0	0
39	ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	0	0	0	0	0
40	BAGIAN UMUM	0	0	0	0	0
41	BAGIAN KEUANGAN	0	0	0	0	0

42	BAGIAN PERLENGKAPAN	0	0	0	0	0
43	SEKRETARIAT DPRD	0	0	0	0	0
44	SEKRETARIAT KPU	0	0	0	0	0
45	KECAMATAN KLOJEN	0	0	0	0	0
46	KECAMATAN BLIMBING	0	0	0	0	0
47	KECAMATAN LOWOKWARU	0	0	0	0	0
48	KECAMATAN SUKUN	0	0	0	0	0
49	KECAMATAN KEDUNGKANDANG	0	0	0	0	0
50	TAMAN KANAK-KANAK	0	0	0	0	0
51	SEKOLAH DASAR (SD)	0	0	0	0	0
52	SMP	0	0	0	0	0
53	SMA	0	0	0	0	0
54	PENDIDIKAN LAIN-LAIN	0	0	0	0	0
55	SEKRETARIAT KOPRI	0	0	0	0	0
JUMLAH		1	0	0	0	1

Sumber: Data Primer, telah diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa selama 5 (lima) Tahun hanya ada 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat pilihan karena menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.⁷ Pegawai tersebut bernama Bapak Agus Gunarto Eko Putranto yang mengawali bekerja sebagai tenaga honorer di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (dahulu bernama Dinas Kebersihan) pada Tahun 1997 hingga akhirnya beliau mendapatkan penghargaan KALPATARU bidang Lingkungan Hidup karena berhasil menorehkan prestasi dengan membuat MCK (Mandi Cuci Kakus) Terpadu dengan nama Tangki AG (Agus Gunarto).

Prestasi itu berasal dari penelitian-penelitian kecil yang beliau lakukan di kali (sungai) di belakang rumah melalui pipa sederhana dengan tujuan membantu warga sekitar rumahnya yang melakukan MCK sekaligus di kali agar air bersih dan limbah saling terpisah terpisah. Setelah berhasil dibuktikan keberadaannya, karyanya tersebut diakui dalam lingkungannya hingga akhirnya beliau mendapatkan usulan kenaikan pangkat istimewa⁸. Kemudian diangkat menjadi

⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Sub.Bidang Kepangkatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang pada tanggal 20 Januari 2014

⁸ Pasal 33 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

pegawai tetap Dinas Kebersihan kota Malang tanpa harus mengikuti ujian dinas terlebih dahulu.

Berangkat dari hasil prestasinya tersebut, beliau di kenal sebagai sosok yang sangat peduli dengan lingkungan dan diundang di berbagai negara untuk mempresentasikan hasil kerja Tangki AG buatannya yang sekarang berubah nama menjadi Sanitasi Masyarakat (SANMAS), dan meraih penghargaan lainnya, seperti HEROES OF TODAY oleh Reader Digest Magazine-Hongkong (1999), juara pertama WORLD TECHNOLOGY AWARD Kategori SOCIAL ENTREPRENEURSHIP oleh World Technology Network-UK (2001).⁹

Pada Tahun 2005, beliau mencoba membuat ramuan tradisional serba guna dari rempah-rempah yang telah diolah dengan tujuan dapat mempercepat proses pembuatan kompos, mengurangi bau tidak sedap pada *septic tank*, dan meningkatkan kualitas air tambak. Setelah di uji coba awalnya gagal, lalu beliau mencoba membenahi lagi dan akhirnya berhasil dibuktikan manfaatnya. Karena prestasinya yang baru ini, beliau mendapatkan usulan kenaikan pangkat pilihan lagi karena prestasi kerjanya yang luar biasa baik, dari pangkat yang sebelumnya Penata (III/c) dengan jabatan Kepala Unit Pengolahan Persampahan dan Pelaksana Teknik UPTD di Dinas kebersihan dan Pertamanan Kota Malang diangkat dalam pangkat golongan ruang Penata Tk.I (III/d).¹⁰ Oleh sebab itulah, beliau terkenal sebagai pelopor lingkungan hidup. Pada Tahun 2007 mendapatkan penghargaan SATYA LENCANA di Bidang Pembangunan Lingkungan Hidup dari Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono.

Pada Tahun 2009, Bapak Agus Gunarto sangat miris melihat kondisi lingkungan di Kota Malang, banyak sampah menumpuk di daerah rumahnya yang bila hanya dibiarkan akan menimbulkan penyakit. Oleh karena itu beliau berusaha mencari solusi untuk mengatasinya. Dengan ide atau pemikiran yang tiba-tiba muncul begitu saja. Beliau mencoba melakukan penelitian yang akhirnya

⁹ Tempo Store, *Photo and Description*, Agus Gunarto di Malang, (online), http://store.tempoco/foto/detail/P1406201200120/agus-gunarto-di_malang#.Uv0TtWKSyVo di akses 20 Januari 2014

¹⁰ Hasil wawancara dengan Narasumber Agus Gunarto Eko Putranto pada tanggal 14 Januari 2014 dan Petikan Keputusan Walikota Malang Nomor : 823.3 / 1671 / 420.403 / 2005 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil tertanggal 15 September 2005.

menghasilkan pupuk organik tingkat tinggi (POKAT) dari formulasi tinja dan sekali lagi mendapatkan pengakuan di lingkungannya sehingga beliau selama ini menjadi teladan bagi pegawai yang lain serta mengharumkan nama Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang. Dinaikkanlah lagi pangkatnya melalui kenaikan pangkat pilihan yang tanpa mengikuti ujian dinas menjadi Pembina-VI/a.¹¹ Terakhir beliau mendapatkan penghargaan sebagai MUTIARA BANGSA Tingkat Nasional Bidang Lingkungan Hidup (2010).¹²

Dalam kenaikan pangkat pilihan ini, Pegawai Negeri Sipil tersebut harus memenuhi kriteria sebagai Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, yakni setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) bernilai amat baik dalam satu tahun terakhir, memiliki prestasi kerja yang sangat menonjol baiknya, Prestasi tersebut secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut menjadi teladan bagi pegawai yang lain. Dari kriteria di atas seluruhnya harus dipenuhi, bila hanya beberapa atau salah satu saja yang dipenuhi, maka ia tidak dapat dianggap sebagai Pegawai negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya. Di Kota Malang sendiri hanya ada seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah mampu memenuhi kriteria dan ia mendapatkan kenaikan pangkat tersebut pada tahun 2005 dan 2009. Namun, Karena susahny menggapai kriteria-kriteria tersebut, maka dari itu di Kota Malang sangatlah jarang bahkan sulit ditemukan pegawai yang bersangkutan.

Minimalnya pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan ini, selain karena sulitnya memenuhi kriteria menjadi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, juga disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian motivasi oleh atasan kepada bawahannya dalam tiap-tiap unit kerja, dengan tujuan pemberian motivasi dapat meningkatkan mutu hasil pekerjaan, selain itu bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga

¹¹ Petikan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor : 823.4 / 4172 / 212 / 2009 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah tertanggal 25 Agustus 2009.

¹² Hasil wawancara dengan Narasumber Agus Gunarto Eko Putranto pada tanggal 14 Januari 2014

nantinya akan mendorong mereka untuk mendapatkan promosi dan penghargaan.

2. Kurangnya peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan melalui sub.bagian pendidikan dan pelatihan pegawai dengan beberapa cara, antara lain ialah pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan struktural dan teknis fungsional.
3. Tidak jelasnya peran setiap pegawai adalah merupakan suatu hal yang diperlukan dalam rangka meningkatkan kerja.

Dalam proses kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, dibutuhkan pula prosedur yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mekanisme atau prosedur kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya umumnya sama seperti kenaikan pangkat pilihan yang lain, yakni¹³:

1. Pemberitahuan dari Badan Kepegawaian Daerah kepada Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kriteria dalam kenaikan pangkat pilihan karena menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya untuk melengkapi persyaratan pengusulan kenaikan pangkat melalui kepala unit/instansi tempat pegawai itu bekerja disertai lampiran berkas Surat Keputusan penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya yang ditandatangani sendiri oleh Menteri Sekretaris Negara yang berisikan bentuk dan wujud prestasi kerja luar biasa baiknya itu;
2. Kepala unit/instansi memerintahkan pegawainya untuk melengkapi persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Semua berkas persyaratan sebagai bahan usulan, dikirim ke Badan Kepegawaian Daerah untuk dibuatkan Daftar Usulan;
4. Berkas yang sudah lengkap persyaratannya dibuatkan daftar usulan dan dikirim ke Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk

¹³ Keputusan Walikota Malang Nomor 316 Tahun 2005 tentang Sistem Prosedur Tetap Bidang kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Malang ditambahkan hasil wawancara Kepala Sub.Bidang Kepangkatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang pada tanggal 24 Januari 2014

mendapatkan rekomendasi yang dituangkan dalam Berita Acara Pertimbangan Kepangkatan;

5. Daftar usulan yang sudah disetujui/direkomendasikan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) diusulkan kepada Walikota;
6. Daftar usulan yang sudah ditandatangani Walikota dikirim ke Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan pertimbangan teknis, bagi Pegawai Golongan III/d ke bawah dengan tembusan disampaikan kepada Biro Kepegawaian dan atau Departemen Dalam Negeri, Pegawai Golongan IV/a dan IV/b dikirim kepada Gubernur dengan tembusan Departemen Dalam Negeri dan bagi Golongan IV/c keatas disampaikan kepada Presiden melalui Gubernur untuk mendapatkan keputusan Kenaikan Pangkat;
7. Berkas usulan kenaikan pangkat untuk Pegawai Golongan III/d ke bawah yang disetujui/mendapat pertimbangan teknis dari Kantor Regional II Badan Kepegawaian Daerah untuk dibuatkan Keputusan Walikota secara kolektif;
8. Setelah Keputusan kenaikan pangkat ditandatangani oleh Walikota, maka Kepala Badan Kepegawaian Daerah membuat Petikan Keputusan Perorangan yang selanjutnya memanggil pegawai atau Pengelola Kepegawaian yang bersangkutan untuk menerima Petikan Keputusan di Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun kelengkapan administrasi kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya itu adalah¹⁴:

- a) Salinan foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir, apabila menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu;
- b) Salinan / foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
- c) Tembusan keputusan yang ditandatangani asli oleh Pejabat Pembina Kepegawaian tentang penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya;

¹⁴ Sistem Informasi Kepegawaian STSI Bandung, **Info Kepegawaian**, Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Yang Menunjukkan Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya (*online*), <http://kepegawaian.stsi-bdg.ac.id/pdf/kenaikan%20pangkat.pdf> diakses 27 Oktober 2013

d) Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja / DP-3 dalam satu tahun terakhir.

Dalam pelaksanaan pasal 9 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tersebut berjalan dengan adanya beberapa hambatan yang masalah utamanya adalah soal administrasi kepegawaian sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Walikota Malang Nomor 316 Tahun 2005 tentang Sistem Prosedur Tetap Bidang Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Malang. Dikarenakan masih adanya hambatan-hambatan yang berupa mekanisme dalam kenaikan pangkat yang dapat mempengaruhi proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil tersebut sehingga tidak berjalan dengan lancar dan bisa mengakibatkan terjadinya keterlambatan kenaikan pangkat. Dalam hal ini yang menghambat bukan hanya kesalahan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan saja, namun juga Badan/Instansi yang berwenang kurang menginformasikan terkait syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut. Andai saja seluruh persyaratan kenaikan pangkat itu telah dipenuhi dan dikumpulkan sesuai batas waktu, maka proses kenaikan pangkatnya juga akan lebih cepat dan tidak molor.

Namun, Badan kepegawaian Daerah Kota Malang sebagai lembaga yang berwenang mengurus Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dalam lingkup Kota Malang mewajibkan diadakannya sosialisasi tentang Kenaikan Pangkat PNS, mengharuskan adanya komunikasi antara instansi yang mengusulkan dengan PNS yang akan diusulkan kenaikan pangkatnya, dan menghimbau kepada BKN agar pegawai yang bertugas memasukkan data pegawai agar lebih hati-hati dalam bekerja sehingga tidak ada kesalahan penulisan. Hal ini menunjukkan bahwa masih lemahnya sistem administrasi kepegawaian di Kota Malang.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Menunjukkan Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya Berdasarkan Pasal 9 Huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 di Kota Malang masih kurang maksimal, karena dari seluruh instansi/dinas yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Malang hanya ditemukan 1 (satu) Pegawai Negeri Sipil dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Dalam periode Tahun 2005-2009, pegawai tersebut berhasil naik pangkat pilihan karena menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya sebanyak (dua) kali, yakni pada tahun 2005 dan 2009 dengan bentuk pengabdian serta hasil karyanya di bidang lingkungan hidup. Ketidak maksimalan tersebut disebabkan sulitnya untuk mencapai kriteria dari Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya itu, yakni: memiliki prestasi kerja yang sangat menonjol baiknya yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut menjadi teladan bagi pegawai yang lain dan setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) bernilai amat baik dalam satu tahun terakhir.

Namun, Peraturan Pemerintah ini dalam pelaksanaannya tidak dapat berjalan dengan baik karena terdapat beberapa hambatan yang meliputi:

a. Ketidaklengkapan berkas kenaikan pangkat pilihan

Pegawai yang bersangkutan kurang paham akan persyaratan kenaikan pangkat ini, sehingga dalam mengajukan berkas kelengkapan kenaikan pangkatnya tidak lengkap. Hal ini menyebabkan proses kenaikan pangkatnya menjadi terlambat atau tertunda.

b. Keterlambatan pengusulan kenaikan pangkat pilihan

Adanya keterlambatan dalam pengusulan kenaikan pangkat pilihan dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan ke Badan Kepegawaian Daerah, keterlambatan tersebut berpengaruh terhadap proses selanjutnya, karena akan berdampak tertundanya kenaikan pangkat dan sekaligus akan merugikan pegawai tersebut.

c. Adanya kesalahan *input*/memasukkan data pegawai

Terkadang terdapat kesalahan administratif di Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Kepegawaian Negara dalam *input* (memasukkan) data pegawai yang akan dinaikkan pangkatnya, contohnya saja salah dalam memasukkan tanggal lahir. Kesalahan kecil seperti itu berpengaruh juga terhadap proses selanjutnya, karena akan berdampak tertundanya kenaikan pangkat.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam mengatasi hambatan tersebut, yakni:

- a. Seharusnya pihak instansi yang berkaitan telah melakukan sosialisasi yang salah satunya dapat berupa menempel persyaratan kenaikan pangkat di Papan Informasi.
- b. Seharusnya antara Instansi yang mengusulkan kenaikan pangkat dengan Pegawai Negeri Sipil yang ingin diusulkan tersebut harus saling berkomunikasi agar pengusulan kenaikan pangkat pilihan dapat segera dilaksanakan.
- c. Dalam memasukkan data Pegawai Negeri Sipil yang akan dinaikkan pangkatnya oleh Badan Kepegawaian Negara harus lebih teliti dan berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan dalam *input* data Pegawai Negeri Sipil, sehingga tidak merugikan pegawai yang akan dinaikkan pangkatnya tersebut.

2. Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian ini. Saran-saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Hendaknya atasan dalam tiap-tiap unit kerja mampu dan mau memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya dengan tujuan agar dapat meningkatkan mutu hasil pekerjaannya, dengan begitu pegawai yang bersangkutan bisa lebih bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan prestasi-prestasi kerja yang lebih baik tinggi.

- b. Diharapkan seluruh Pegawai Negeri Sipil diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan baik dan serius, karena hasil dari diklat inilah yang bisa meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
- c. Sebaiknya dilakukan sosialisasi di setiap instansi/badan/dinas terus menerus tentang persyaratan administrasi dan mekanisme mengenai kenaikan pangkat, agar pegawai yang bersangkutan tersebut memperoleh pemahaman dan pengetahuan, sehingga ia tidak lagi terlambat dalam proses kenaikan pangkat dan pegawai yang bertugas dalam mengurus kenaikan pangkat lebih paham dan berhati-hati dalam bekerja agar tidak ada kesalahan.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amiruddin dan Zainal Asikin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Beni Ahmad Saebani, **Metode Penelitian Hukum**, Pustaka Setia, Bandung, 2009.
- Burhan Ashofa **Metode Penelitian Hukum**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Lutfi Effendi, **Pokok-pokok Hukum Administrasi**, Bayumedia, Malang, 2004.
- Lutfi Effendi, **Materi Kuliah Hukum Kepegawaian**, Malang, 2013.
- Materi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**, Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, Surabaya
- Poerwadarminta, W.J.S, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1984.
- Soerjono, Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI-Press, Jakarta, 2006.
- Sri Hartini dkk, **Hukum Kepegawaian di Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Sukanto Satoto, **Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara**, HK.Offset, Yogyakarta, 2004.

Suradji, **Manajemen Kepegawaian Negara (Modul Diklat Prajabatan Golongan II)**, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, 2006.

Wayan Windia, **Menjawab Masalah Hukum**, BP Denpasar, Denpasar-Bali, 1995.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang **Pokok-pokok Kepegawaian**

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang **Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang **Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**

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

Keputusan Walikota Malang Nomor 316 Tahun 2005 tentang **Sistem Prosedur Tetap Bidang Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Kota Malang**.

INTERNET

Badan Kepegawaian Negara, **Penilaian Prestasi Kerja PNS**, 2010, Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (*online*), <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-penilaian-pns.html> (28 Januari 2014)

Pemerintah Kota Malang, **Keadaan Geografis Malang**, Keadaan Geografi (*online*), <http://www.malangkota.go.id/halaman/1606076>, (2 Februari 2014)

Pemerintah Kota Malang, **Keadaan Geografis Malang**, Jenis Tanah (*online*) <http://www.malangkota.go.id/halaman/1606076> (2 Februari 2014)

Sistem Informasi Kepegawaian STSI Bandung, **Info Kepegawaian**, Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Yang Menunjukkan Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya (*online*), <http://kepegawaian.stsi-bdg.ac.id/pdf/kenaikan%20pangkat.pdf> (27 Oktober 2013)

Tempo Store, **Photo and Description**, Agus Gunarto di Malang, (*online*),

<http://store.tempo.co/foto/detail/P1406201200120/agus-gunarto-di-malang#.Uv0TtWKSyVo> (20 Januari 2014)