

**SUATU ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS
POKOK KANTOR REGIONAL VI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN
MENURUT UNDANG-UNDANG
OTONOMI DAERAH**

SKRIPSI

OLEH

MASLEN SINAGA

NPM : 01 850 0025

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan yang pertama ini penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang dan didorong dengan cita-cita, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah berikut ***“Suatu Analisis Terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan Menurut Undang-Undang Otonomi Daerah”***.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah membantu, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Ibu Dra. Nina Siti S. Siregar, MSi, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area .
- Ibu Dra. Rosmala Dewi selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara di

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

- Bapak Drs. Irfan Simatupang, MSi, selaku Dosen Pembimbing I penulis.
- Bapak Taufik Siregar, SH, M.Hum, sebagai Dosen Pembimbing II Penulis.
- Bapak H. Edy Wahyono SP. SH, M.Si, selaku Kepala Kanreg VI Badan Kepegawaian.
- Bapak Pandapotan Panjaitan, S.Sos selaku, Kepala Bagian Umum Kanreg VI BKN Medan beserta seluruh unsur stafnya dimana penulis mengadakan penelitian.
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang sedalam-dalamnya kepada saudara-saudara kandung penulis dan kepada keluarga atas doa dan dukungannya. Juga kepada isteri tercinta Sondang Erri Narwati Manullang yang telah memberikan dorongan tersendiri kepada penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Demikianlah penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Maret 2005

Penulis

MASLEN SINAGA
NPM : 01.850.0025

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
E. Kerangka Pemikiran.....	9
F. Hipotesis.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia dan Fungsi- Fungsi Operasionalnya.....	14
B. Pengertian Administrasi Kepegawaian.....	17
C. Pengertian, Susunan Pangkat, dan Masa Kenaikan Pangkat.....	19
D. Jenis-Jenis Kenaikan Pangkat.....	21
E. Prosedur dan Kelengkapan Administrasi Kenaikan Pangkat.....	25
F. Pengertian Otonomi Daerah.....	32

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

G. Sistem Otonomi Daerah.....	37
H. Hubungan Antara Tingkat-Tingkat Dalam Pemerintahan	41
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Populasi dan Sampel	46
B. Metode Pengumpulan Data	47
C. Variabel dan Definisi Operasional	47
D. Metode Analisis Data	49
BAB IV. DESKRIPTIF LOKASI PENELITIAN.....	50
A. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Regional VI BKN Medan	50
B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara Medan.....	53
C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	54
BAB V. ANALISIS DAN EVALUASI.....	61
A. Analisis Terhadap Kedudukan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	62
B. Fungsi BKN Dalam Kenaikan Pangkat PNS.....	64
C. Tata Laksana Koordinasi Kepegawaian Dalam Sistem Otonomi Daerah.....	66
D. Sistem Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Yang Dijalankan	67

E. Pedoman-Pedoman Dalam Pemutasian	69
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran-Saran	74

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Peranan Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Negara adalah sangat penting dan menentukan di dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional seperti tercantum dalam pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melakukan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Oleh karena itu untuk mencapai kesempurnaan Aparatur yang dicita-citakan itu pada dasarnya diperoleh dari orang-orang atau pegawai yang bermental tinggi dan baik. Setiap manusia akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat dalam menunaikan tugasnya demi tercapainya tujuan yang dikehendaki.

Sehubungan dengan itu, maka kepada setiap Pegawai Negeri perlu dilakukan pengawasan terhadap aktivitas dan perilakunya dalam melakukan penyelenggaraan tugas Pemerintahan dan Pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pegawai Negeri merupakan unsur yang paling penting dalam suatu instansi Pemerintahan, karena pegawai inilah yang menggerakkan segala sumber daya yang ada di Pemerintahan serta yang akan mengendalikannya. Oleh karena itu Pemerintah harus memberikan perhatian yang serius terhadap para pegawai sebagaimana dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

sumber daya lainnya.

Seorang atasan tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan orang lain untuk menjalankannya. Dengan demikian seorang atasan harus mampu mempengaruhi seluruh pegawai agar mau bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh Pemerintah. Untuk itu atasan perlu mengadakan suatu sistem pengawasan kepada pegawai, sehingga mereka bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Di satu sisi memasuki akhir tahun 2004 tepatnya tanggal 15 Oktober 2004 maka di Indonesia mulai diberlakukan secara efektif Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai suatu bahan dasar terselenggaranya pelaksanaan otonomi di daerah.

Kepentingan tentang pelaksanaan otonomi daerah tidak saja melingkupi kepentingan atas tata cara pengelolaan pemerintahan pada suatu daerah, tetapi juga hal yang penting lainnya adalah kebebasan daerah untuk berdiri sendiri atas kemampuan daerahnya masing-masing, dengan pertimbangan pembagian pendapatan yang seadil-adilnya.

Penjelasan umum Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah yang ditetapkan dalam undang-undang ini. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada

peningkatan kesejahteraan rakyat.
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

sumber daya lainnya.

Seorang atasan tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan orang lain untuk menjalankannya. Dengan demikian seorang atasan harus mampu mempengaruhi seluruh pegawai agar mau bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh Pemerintah. Untuk itu atasan perlu mengadakan suatu sistem pengawasan kepada pegawai, sehingga mereka bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Di satu sisi memasuki akhir tahun 2004 tepatnya tanggal 15 Oktober 2004 maka di Indonesia mulai diberlakukan secara efektif Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai suatu bahan dasar terselenggaranya pelaksanaan otonomi di daerah.

Kepentingan tentang pelaksanaan otonomi daerah tidak saja melingkupi kepentingan atas tata cara pengelolaan pemerintahan pada suatu daerah, tetapi juga hal yang penting lainnya adalah kebebasan daerah untuk berdiri sendiri atas kemampuan daerahnya masing-masing, dengan pertimbangan pembagian pendapatan yang seadil-adilnya.

Penjelasan umum Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah yang ditetapkan dalam undang-undang ini. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

Jika prinsip otonomi yang dianut oleh Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dikaitkan dengan sistem otonomi (rumah tangga daerah), maka tampak bahwa undang-undang tersebut sistem otonomi formal dan riil (nyata). Sistem otonomi formal tampak dari adanya ketentuan Pasal 10 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ini ditentukan menjadi urusan pemerintah.

Salah satu kewenangan daerah yang tidak merupakan urusan pemerintah ditentukan dalam pasal di atas maka salah satu kewenangan tersebut adalah di Bidang Kepegawaian. Permasalahan kepegawaian ini menjadi sangat potensial untuk menyelenggarakan pelaksanaan pemerintahan. Karena dengan adanya suatu pengkondisian yang baik atas pelaksanaan sistem kepegawaian itu maka pelaksanaan otonomi daerah di daerah tersebut dapat dijalankan secara maksimal. Tetapi meskipun demikian banyak hambatan-hambatan yang ditemui dalam sistem otonomi daerah dihubungkan dengan sistem kepegawaian adalah pelaksanaan sistem pembagian tugas karena semakin luasnya tata pekerjaan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

Dengan berlakunya otonomi daerah maka dengan sendirinya tugas beberapa instansi pemerintah menjadi berubah yang salah satunya instansi Pemerintah tersebut adalah Badan Kepegawaian Negara. Dengan adanya otonomi daerah maka dengan sendirinya peraturan mengenai bidang kepegawaian baik pengangkatan, penempatan, pemindahan dan mutasi maupun pemberhentian bukan lagi tanggung jawab Badan Kepegawaian Negara melainkan sudah menjadi tanggung jawab masing-masing

daerah. Hal ini didukung dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000 tentang Pembentukan Badan kepegawaian Daerah disetiap Propinsi, Kabupaten/ Kota yang berfungsi menangani manajemen dan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Maka atas dasar hal tersebut, pelaksanaan tugas pokok Kantor Badan Kepegawaian Negara sudah otomatis berubah dari penetapan Surat Keputusan menjadi penetapan Nota Pertimbangan.

Dan yang paling nyata yang mengalami perubahan adalah dalam masalah prosedur pengusulan kenaikan pangkat sebelum dan sesudah berlakunya otonomi daerah seperti hal dibawah ini:

Sebelum otonomi daerah

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat.

Melalui instansi/unit kerja masing-masing mengusulkan kepada Badan Kepegawaian Negara untuk diterbitkan Nota Persetujuan dikirimkan ke instansi induk masing-masing untuk penerbitan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat dan kembali kepada yang bersangkutan.

2. Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Melalui instansi/unit kerja masing-masing diusulkan ke Badan Kepegawaian Negara untuk diterbitkan Surat keputusan Kenaikan Pangkatnya dan dikirimkan kembali kepada yang bersangkutan.

Sedangkan sesudah otonomi daerah prosedur kenaikan adalah :

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat.

Melalui instansi/unit kerja masing-masing mengusulkan ke Badan Kepegawaian

negara untuk mendapat pertimbangan teknis dan dikirimkan ke instansi induk masing-masing untuk penerbitan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat dan kembali kepada yang bersangkutan.

2. Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Melalui Dinas/Unit kerja masing-masing diajukan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten (BKD) untuk dibuat nota usul Kenaikan Pangkat dan diteruskan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk dibuatkan Nota Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan dikembalikan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten (BKD) untuk diterbitkan Surat Keputusan Kenaikan

Dengan Demikian maka pengaruh otonomi daerah terhadap tugas pokok Kantor Regional VI BKN Medan sudah jelas berubah terutama dalam hal mutasi kenaikan pangkat karena sebelum otonomi daerah Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan berfungsi untuk menetapkan Surat Keputusan dan sesudah otonomi daerah, hanya berfungsi untuk menetapkan nota pertimbangan. Dan prosedur pengusulan kenaikan pangkat juga mengalami perubahan yang menjadi lebih panjang karena sebelum otonomi cukup 3 (tiga) prosedur sedangkan sesudah otonomi menjadi 5 (lima) prosedur.

Belum lagi permasalahan mengenai data Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan menjadi tidak akurat lagi. Karena surat keputusan kenaikan pangkat yang diterbitkan oleh daerah tidak mengirimkan tembusan ke Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

selaku Pengawas bidang administrasi dan sebagai Bank data Pegawai Negeri Sipil.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

Menilik latar belakang di atas dan perubahan-perubahan Badan Kepegawaian Negara Medan dalam otonomi daerah inilah yang menarik penulis untuk memilih judul sebagai berikut **“Suatu Analisis Terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan Menurut Undang-Undang Otonomi Daerah”**,

B. Perumusan Masalah

Sudah menjadi kenyataan bahwa di dalam setiap usaha akan terdapat masalah-masalah, demikian pula halnya dengan kedudukan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam sistem otonomi daerah. Pengungkapan suatu permasalahan dalam pembahasan skripsi ini adalah sangat penting terutama sekali apabila dihubungkan dengan pembahasan yang akan dilakukan kelak.

Sehubungan dengan itu, untuk mengetahui lebih dalam tentang kedudukan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam sistem otonomi daerah, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

“ Bagaimana pelaksanaan tugas pokok Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan menurut Undang-Undang Otonomi Daerah”.

C. Pembatasan Masalah

Masalah, sebagaimana yang dikemukakan oleh RA. Suhardi, adalah : **“ Suatu persoalan atau problem yang sukar diselesaikan dan terdiri dari suatu kelompok soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebagian lagi belum diketahui atau**

belum diketahui sepenuhnya, kelompok sola-soal mana menuntut supaya cepat diselesaikan “.¹

Winarno Surakhmad mengemukakan bahwa : “Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. “²

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan masalah yang telah diuraikan terdahulu, maka agar pembahasannya tidak kabur, dibutuhkan suatu pembatasan terhadap masalahnya.

Pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menghindari adanya uraian-uraian yang justru tidak relevan dengan masalah yang akan dibahas.

Masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Tugas dan wewenang Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam pelaksanaan pengelolaan kepegawaian dihubungkan dengan berlakunya sistem otonomi daerah, khususnya dalam bidang melaksanakan mutasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.
2. Ruang lingkup lokasi penelitian yaitu Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
3. Pelaksanaan kerja tahun anggaran 2002/2003.

¹ Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directive*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 1993, hal. 1.

² Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1992, hal. 34.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi tujuan penelitian adalah :

Suatu riset khususnya dalam ilmu pengetahuan empirik, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji suatu pengetahuan. Menemukan berarti memperluas dan menggali apa yang tidak ada, sedangkan menguji kebenarannya dilakukan jika apa yang sudah ada atau menjadi diragukan.³

Sesuai dengan judul yang telah dipilih untuk dibahas dalam skripsi ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

“ Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengelolaan mutasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil oleh Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dengan berlakunya sistem otonomi daerah “.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Secara Teoritis mencoba mencari kepastian dan kebenaran masalah yang diungkapkan terdahulu dan sekaligus mencari jalan untuk pemecahannya berdasarkan pengetahuan ilmiah, sehingga dapat diterapkan sesederhana mungkin.
- b. Secara praktis sebagai sumbangan pemikiran kepada semua pihak yang terkait dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas pokok Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan menurut Undang-Undang Otonomi Daerah.

³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1997, hal. 3.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penulisan ini didasari atas pengertian daripada kepegawaian dan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil serta otonomi daerah.

Seperti telah diketahui bersama bahwa di dalam setiap organisasi sangat membutuhkan peranan manusia mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendorong agar tujuan dapat terlaksana dengan baik, maka organisasi harus dapat melakukan tindakan 'pengelolaan kepegawaian sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

Kepegawaian merupakan tingkatan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang ditujukan pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dari uraian diatas, maka penulis mencoba memberikan defenisi yang menyangkut tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil agar tidak keluar dari pemahaman yang diinginkan.

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah pegawai negari sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Sekretariat Negara, Sekretariat Kabinet, Sekretariat Militer, Sekretariat Presiden, Sekretariat Wakil Presiden, Kantor Menteri Koordinator, Kantor

Menteri Negara, Kepolisian Negara, Lembaga Pemerintah Non Departemen,
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat adalah Menteri, Jaksa Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara.

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur.

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.

Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan

kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jabatan Fungsional Tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya diisyaratkan dengan angka kredit.

Sedangkan otonomi daerah adalah kewenangan Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Daerah otonom, yang selanjutnya disebut daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu, berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Otonomi daerah melahirkan suatu hak dan kewajiban bagi daerah yaitu :

- Hak untuk mengatur sendiri, dimana bagi daerah diberikan kewenangan untuk mengatur daerahnya melalui perundang-undangan.
- Hak untuk mengelola sendiri adalah hak untuk mengambil kekayaan daerah

berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

- Kewajiban secara horizontal, berarti kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana mestinya.
- Kewajiban secara vertikal yaitu kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan dalam satu tertib ikatan pemerintahan negara secara keseluruhan.

Banyak hal yang ditemui dalam perkembangan pelaksanaan otonomi daerah, dimana dengan berlakunya otonomi daerah maka struktur pemerintahan akan mengalami perubahan. Dimana ada instansi pemerintahan pusat di daerah, dan dengan berlakunya otonomi daerah maka instansi tersebut tidak tepat lagi untuk berada di daerah. Keadaan sedemikian memberikan akibat secara langsung terhadap sistem kepegawaian karena pengelolaan instansi tersebut didasarkan kepada keberadaan orang-orang di dalamnya. Atas dasar hal yang demikian maka permasalahan kepegawaian dalam mutasi kenaikan pangkat dengan adanya otonomi daerah menjadi kompleks dan menjadi suatu telaah yang sangat menarik pembahasannya.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang mengantarkan kemudahan dalam merumuskan hipotesis penelitian, maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang harus di uji kebenarannya melalui suatu penelitian.

Untuk hal yang demikian maka Moh. Nazir mengatakan bahwa :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

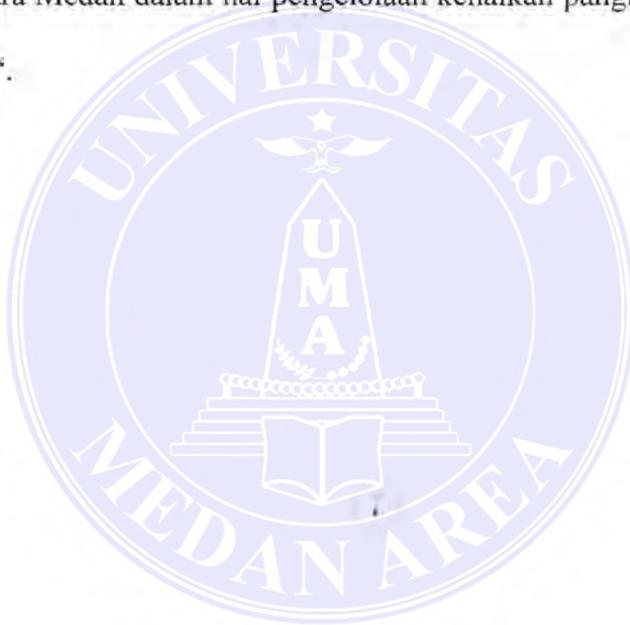
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
 Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

Untuk memberikan suatu pernyataan terkaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Kemudian hubungan tentatif ini akan di uji validitasnya menurut teknik-teknik yang sesuai untuk keperluan pengujian. Bagi seorang peneliti, hipotesis bukan merupakan suatu hak yang menjadi vested interest, dalam artian hipotesis harus selalu diterima kebenarannya itu.⁴

Berdasarkan hal-hal di atas, maka hipotesis yang diambil atas permasalahan yang telah dikemukakan adalah :

“Otonomi Daerah memberikan perubahan fungsi kepada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam hal pengelolaan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di satu daerah“.



⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hal. 195.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsi-Fungsi Operasionalnya

Manajemen sumber daya manusia sering juga disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen. Untuk manajemen sumber daya manusia adalah yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan atau instansi yang dapat menjalankan kegiatan-kegiatannya tanpa memerlukan karyawan. Semakin besar suatu perusahaan atau instansi, maka semakin besarliah peranan manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “. ⁵

⁵ Malayu S.P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1993, hal. 18.

I.G. Wursanti memberi pernyataan bahwa :

Manajemen kepegawaian adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap bermacam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara para pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktivitas kerja dapat meningkat⁶

Selanjutnya Komaruddin mengemukakan pendapat bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cabang manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai sasaran-sasaran individu, organisasi dan masyarakat.⁷

Dari berbagai definisi di atas, terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia khusus menitikberatkan kepada persoalan kepegawaian. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi, dan peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi operasional sebagai berikut :

1. Pengadaan.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah pengadaan tenaga kerja yang berupa proses penarikan, seleksi, penempatan,

⁶ I.G. wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1992, hal. 16.

⁷ Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, hal. 524.

orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegriasian

Pengintegriasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegriasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma susila.

7. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

B. Pengertian Administrasi Kepegawaian

The Liang Gie mengatakan bahwa : “Administrasi kepegawaian adalah “ segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa untuk melaksanakan tujuan tertentu. Masalah pokoknya

terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan pemberian balas jasa dan pemberhentian “.⁸

Sedangkan Palu Pigors dan Charles Myers yang diterjemahkan Musanef mengatakan bahwa : “ Administrasi personal adalah suatu kecakapan atau seni dari pada perolehan, pengembangan dan pemeliharaan angkatan kerja yang kompeten sedemikian rupa untuk melaksanakan fungsi-fungsi serta tujuan organisasi dengan seefisien dan seekonomi mungkin “. ⁹

Dari kedua definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan administrasi kepegawaian adalah :

1. Merupakan seni memilih pegawai baru, mempergunakan dan mempekerjakan pegawai lama sedemikian rupa sehingga tercapai hasil yang memuaskan baik di tinjau dari tercapainya tujuan dari organisasi maupun bagi para pegawai yang bersangkutan.
2. Merupakan segala kegiatan yang menyangkut persoalan pegawai mulai dari penerimaan pegawai (recruitment) sampai pada pelepasan pegawai dalam rangka menjalani masa pensiun untuk kembali kemasyarakat.
3. Merupakan fungsi dari seorang administrasi yang bertujuan mengadakan penyusunan dan pengendalian segenap kegiatan - kegiatan untuk mendapatkan,

⁸ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran*, Nur Cahaya, Yogyakarta, 1991, hal.14.

⁹ Musanef, *Management Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1998, hal. 5.

memelihara, mengembangkan dan menggunakan pegawai sesuai dan seimbang dengan volume/beban kerja dan tujuan (missi) dari pada organisasi.

C. Sistem, Susunan Pangkat, dan Masa Kenaikan Pangkat

Sebelum dijelaskan mengenai kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, ada baiknya dijelaskan terlebih dahulu mengenai Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian, bahwa Pegawai Negeri itu terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada point 1(satu) diatas adalah Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri itu sendiri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil, maka kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan berdasarkan sistem :

1. Kenaikan Pangkat Reguler, dan
2. Kenaikan pangkat Pilihan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

Selain sistem kenaikan pangkat tersebut diatas, kepada Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan :

1. Kenaikan Pangkat anumerta bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas.
2. Kenaikan pangkat pengabdian bagi yang mencapai batas usia pensiun atau cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

Dalam penyusunan struktur golongan, Pegawai Negeri Sipil mempunyai susunan pangkat serta golongan yang digunakan untuk kepentingan PNS tersebut. Hal ini dibuat agar didapat kemudahan didalam penentuan golongan seseorang berdasarkan pendidikan yang dimilikinya. Selain itu susunan ini juga digunakan sebagai dasar pemberian gaji bagi Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan atas Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Adapun susunan pangkat serta golongan ruang Pegawai Negeri Sipil dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Susunan Pangkat Serta Golongan Ruang Pegawai Negeri Sipil

NO	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1	2	3	4
1	Juru Muda	I	A
2	Juru Muda Tingkat I	I	B
3	Juru	I	C
4	Juru Tingkat I	I	D
5	Pengatur Muda	II	A
6	Pengatur Muda Tingkat I	II	b
7	Pengatur	II	c
8	Pengatur Tingkat I	II	d
9	Penata Muda	III	a
10	Penata Muda Tingkat I	III	b
11	Penata	III	c
12	Penata Tingkat I	III	d
13	Pembina	IV	a
14	Pembina Tingkat I	IV	b
15	Pembina Utama Muda	IV	c
16	Pembina Utama Madya	IV	d
17	Pembina Utama	IV	e

Sumber : Kanreg VI BKN Medan

D. Jenis - Jenis Kenaikan Pangkat

Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil dapat dibedakan atas beberapa jenis kenaikan pangkat yang akan dijelaskan satu persatu dalam bab ini.

1. Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan Pangkat Reguler adalah Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.

Kenaikan pangkat ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi. Kenaikan pangkat ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

a. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.

Dalam hal ini pegawai yang bersangkutan pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden, diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

b. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden.

Jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden misalnya hakim pengadilan yang ditentukan dalam Keppres No.19 tahun 2000 dan kenaikan pangkatnya diatur dalam Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Neagara No.03 tahun 1996 tentang Pemberian Kenaikan Pangkat Hakim.

c. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.

Prestasi kerja yang luar biasa baiknya yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah prestasi kerja yang sangat menonjol baiknya yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

d. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat jenjang pangkat.

e. Diangkat menjadi pejabat negara

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi pejabat negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat.

f. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau ijazah

Bila Pegawai Negeri yang bersangkutan mendapatkan ijazahnya dari Luar Negeri, maka ijazah tersebut baru bisa dihargai bila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggungjawab di bidang pendidikan nasional.

g. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional.

Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan untuk mengikuti tugas belajar merupakan tenaga terpilih yang dipandang cakap dan dapat dikembangkan untuk menduduki suatu jabatan.

h. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar

Bila Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar, maka ia dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi dari pangkat sebelumnya sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan penilaian DP-3nya sekurang-kurangnya bernilai baik.

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

Yang dimaksudkan dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh diluar instansi adalah dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh pada negara sahabat atau badan internasional dan badan lain yang ditentukan oleh pemerintah.

3. Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan pangkat anumerta adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tewas dalam menjalankan tugas kedinasan. Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan tewas adalah :

a. Meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya:

- b. Meninggal dunia dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya.
 - c. Meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya.
 - d. Meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.
4. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun dan untuk menghargai semua pengabdianannya kepada negara selama ia bertugas. Selain itu kenaikan pangkat ini dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang cacat karena dinas dan tidak bisa bertugas lagi seperti biasanya. Kenaikan pangkat pengabdian ini ditetapkan berlakunya terhitung mulai tanggal 1 (satu) bulan yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun

E. Prosedur dan Kelengkapan Administrasi Kenaikan Pangkat

1. Prosedur Kenaikan Pangkat

Adapun yang menjadi prosedur kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

- a. Penetapan kenaikan pangkt Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk menjadi pembina uatam muda golongan ruang IV/c ke atas dilaksanakan dengan keputusan presiden setelah mendapat pertimbangan teknis kepala Badan Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari pejabat pembina kepegawaian pusat.
- b. Usul kanaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam huruf a disampaikan oleh pejabat pembina kepegawaian pusat kepada presiden dengan tembusan rangkap 2 (dua) kepada kepala Badan Kepegawaian Negara.
- c. Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan pembina tingkat I golongan ruang IV/b dilaksanakan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian pusat setelah mendapat pertimbangan teknis kepala Badan Kepegawaian Negara.
- d. Untuk memperlancar pelaksanaan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat di daerah, pertimbangan teknis sebagaimana dimaksud dalam huruf c ditetapkan oleh Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan wilayah kerjanya .
- e. Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil daerah dilaksanakan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian daerah setelah mendapat pertimbangan teknis kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan wilayah kerjanya.
- f. Untuk mendapatkan pertimbangan teknis, pejabat pembina kepegawaian daerah mengajukan usul kepada Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian.

- g. Keputusan kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam huruf c dan f dapat dibuat secara kolektif atau perorangan.
- h. Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan perstasi kerja luar biasa baiknya, dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara ditetapkan setelah mendapat pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).

2. Kelengkapan Administrasi Kenaikan Pangkat.

Untuk kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil maka pegawai yang bersangkutan harus melengkapi berkas-berkas kelengkapan administrasi kenaikan pangkat. Berikut ini dijabarkan kelengkapan berkas yang diperlukan bagi pegawai yang naik pangkat.

A. Kenaikan Pangkat Reguler :

1. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
2. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir;
3. Salinan/Foto copy sah Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah/Diploma bagi yang memperoleh peningkatan pendidikan;
4. Salinan/Foto copy sah surat perintah tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar, dan sebelumnya tidak menduduki jabatan.

B. Kenaikan Pangkat Pilihan Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional tertentu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir;
 2. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 4. Asli penetapan angka kredit bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
- C. Kenaikan Pangkat Pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden.
1. Salinan/foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir;
 2. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- D. Kenaikan Pangkat Pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan Prestasi yang luar biasa baiknya.
1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir apabila menduduki jabatan struktural/Fungsional tertentu;
 2. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Salinan/Foto copy sah keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian tentang penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya;
 4. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- E. Kenaikan Pangkat Pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang Menemukan Penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir apabila

menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu;

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2. Salinan/foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Salinan/foto copy sah keputusan tentang penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dari Badan/Lembaga yang ditetapkan oleh presiden;
 4. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- F. Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Pejabat Negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya.
1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan sebagai pejabat negara;
 2. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 4. Salinan/Foto copy sah keputusan pemberhentian dari jabatan organik.
- G. Kenaikan Pangkat Pilihan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Pejabat Negara dan tidak diberhentikan dari jabatan organiknya.
1. Bagi yang menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu syarat yang diperlukan adalah sebagaimana tersebut dalam huruf b;
 2. Bagi yang tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu syarat yang diperlukan adalah sebagaimana tersebut dalam huruf a.
- H. Kenaikan Pangkat Pilihan Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah/Diploma.
1. Salinan/Foto copy sah dari Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah/Diploma;
 2. Salinan/Foto copy sak keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir;

4. Asli penetapan angka kredit bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
 5. Surat keterangan dari Pejabat Pembina Kepegawaian tentang uraian tugas yang dibebankan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
 6. Salinan/Foto copy sah surat tanda lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat.
- I. Kenaikan Pangkat Pilihan Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir;
 2. Salinan/foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Salinan/Foto copy sah keputusan/perintah untuk tugas belajar;
 4. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- J. Kenaikan Pangkat Pilihan Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar.
1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan yang terakhir didudukinya;
 2. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
 3. Salinan/Foto copy sah surat keputusan/perintah untuk tugas belajar;
 4. Salinan/Foto copy sah Ijazah/Diploma yang diperolehnya;
 5. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1(satu) tahun terakhir.
- K. Kenaikan Pangkat Pilihan Pegawai Negeri Sipil yang diperkerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan atau jabatan fungsional tertentu.

1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir;
2. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir;
3. Salinan/Foto copy sah keputusan tentang penugasan di luar instansi induknya;
4. Asli penetapan angka kredit bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu;
5. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir.

L. Kenaikan Pangkat Anumerta.

1. Salinan/Foto copy sah keputusan dalam pangkat dan atau golongan ruang terakhir;
2. Berita acara dari pejabat yang berwajib tentang kejadian yang mengakibatkan yang bersangkutan meninggal dunia;
3. Visum et repertum dari dokter;
4. Salinan/foto copy sah surat perintah penugasan.
5. Laporan dari pimpinan unit kerja serendah-rendahnya eselon III tentang peristiwa yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas;
6. Salinan/Foto copy sah keputusan sementara kenaikan pangkat anumerta.

M. Kenaikan Pangkat Pengabdian karena mencapai Usia Batas Pensiun

1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
2. Salinan/Foto copy sah keputusan kenaikan pangkat terakhir;
3. Daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir;
4. Daftar riwayat pekerjaan dari pejabat pembina kepegawaian.

5. Surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

N. Kenaikan Pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan cacat karena dinas.

1. Salinan/Foto copy sah keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil.
2. Berita acara dari pejabat yang berwajib tentang kejadian kecelakaan;
3. Salinan/Foto copy sah surat perintah penugasan, atau surat keterangan yang menerangkan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil tersebut mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas kedinasan.
4. Laporan dari pimpinan unit kerja serendah-rendahnya eselon III kepada pejabat pembina kepegawaian yang bersangkutan tentang peristiwa yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan cacat;
5. Surat keterangan tim penguji kesehatan yang menyatakan jenis cacat yang diderita oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan tidak dapat bekerja lagi untuk semua jabatan negeri.

F. Pengertian Otonomi Daerah

Pemahaman tentang istilah otonomi secara etimologinya berasal dari bahasa/kata latin “ Autos “ yang berarti “ sendiri “, dan “ nomos “ yang berarti aturan. Berdasarkan etimologi kata otonomi ini memberikan arti otonomi sebagai *zלבwetgeving* atau pengundangan sendiri.¹⁵

¹⁵ S.L.S. Danuredjo, *Otonomi di Indonesia Ditinjau Dalam Rangka Kedaulatan*, Jakarta, 1997, hal. 10.

Saleh Syariff memberi arti megatur atau memerintah sendiri.¹⁶

Otonomi daerah adalah wewenang daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Daerah otonom, yang selanjutnya disebut daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu, berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengertian istilah otonomi dengan pemakaian yang lebih terbebas dari etimologinya dikemukakan oleh Logeman sebagaimana dikutip oleh Y.W Sunindhia, yaitu kebebasan yang terbatas atau kemandirian itu adalah wujud pemberian kesempatan yang harus dipertanggung jawabkan.¹⁷

Pembicaraan mengenai otonomi daerah tidak dapat dilepaskan dari percakapan mengenai hubungan penyelenggaraan pemerintahan, antara pemerintahan, antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam konteks bentuk negara Indonesia. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang Dasar (UUD) 1945 dan Perubahannya dinyatakan bahwa : “ negara Indonesia adalah negara Kesatuan berbentuk Republik ”.

Ketentuan konstitusional ini memberikan pesan bahwa negara Republik Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 dibangun dalam sebuah kerangka negara yang berbentuk kesatuan (unitary), dan bukan berbentuk

¹⁶ Saleh Syariff, *Otonomi dan Daerah Otonom*, Endang, Jakarta, 1993, hal. 7.

¹⁷ Y.W. Sunindhia, *Praktek Penyelenggaraan Pemerintah di Daerah*, Erlangga, Jakarta, 1997, hal. 35.

federasi (serikat). Dengan demikian, adanya daerah yang mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri (otonomi daerah), haruslah diletakkan dalam bingkai pemahaman negara yang berbentuk kesatuan bukan berbentuk federasi, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya tersebut di atas. Demikian pula, hal tersebut dipertegas dalam penjelasan Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahan dengan mengatakan bahwa :

“ Oleh karena negara Indonesia itu suatu *eenheidstaat*, maka Indonesia tak akan mempunyai daerah di dalam lingkungannya yang bersifat sesaat juga “. ¹⁸

Dalam konteks itulah, dapat dipahami bahwa sebagai konsekuensi atas pemahaman Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya maka dalam Pasal 18 (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya dirumuskan judul babnya “ Pemerintah Daerah “ dengan isi pasalnya, sebagai berikut : “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang“. ¹⁹

Selanjutnya di dalam salah satu isi penjelasan pasal itu, dikatakan :

“ Di daerah-daerah yang bersifat otonom (*streek dan locale rechts-gemeenschappen*) atau bersifat daerah administrasi belaka, “.

¹⁸ Krishna D. Darumurti dan Umbu Rauta, *Otonomi Daerah Perkembangan Pemikiran dan Pelaksanaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal. 5.

¹⁹ *Ibid*, hal. 6.

Dengan demikian, apa yang dikatakan sebagai daerah otonom oleh Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya dikonsepsikan sebagai Pemerintahan Daerah yang terdiri atas “ daerah besar “ dan “ kecil “. Di samping itu, selain sebagai daerah yang bersifat otonom, daerah-daerah dimaksud dapat pula bersifat sebagai daerah administrasi atau daerah otonom yang bersifat istimewa, seperti desa di Jawa dan Bali, Nagari di Minangkabau, dusun dan marga di Palembang, dan sebagainya. Daerah otonom yang bersifat istimewa ini, dalam penjelasan Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya disebut *Zelfbesturende landschappen* dan *Volksgemeenschappen* yang pada waktu itu disebutkan jumlahnya di Indonesia lebih kurang 250 (dua ratus lima puluh) daerah.

Pada bagian lain dalam Penjelasan Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya tersebut dikatakan : “Pembagian daerah Indonesia atas daerah besar dan kecil, dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan undang-undang dengan memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan negara, dan hak-hak asal-usul dalam daerah-daerah yang bersifat istimewa“.

Tampaknya apa yang dimaksudkan sebagai daerah besar dalam penjelasan itu, disebut sebagai propinsi. Propinsi terdiri dari daerah-daerah yang lebih kecil, sebagaimana kelak dikenal dengan nama Kabupaten, Kota, kecamatan, Kelurahan/Desa. Dari sinilah, di kemudian hari sejarah otonomi daerah di Indonesia mengenal otonomi bertingkat (hierarki).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

Berkenaan dengan soal otonomi bertingkat ini, sebenarnya Bung Hatta pada tahun 1956 telah mengemukakan pendapatnya (kelak dikenal sebagai konsepsi Hatta) dalam pidato penerimaan gelar doktor kehormatan dari Universitas Gajah Mada. Di dalam konsepsinya itu, Hatta mengatakan bahwa untuk mendekati demokrasi yang bertanggung jawab kepada rakyat, maka yang terbaik adalah titik berat pemerintahan sendiri (otonomi) diletakkan pada Kabupaten.

Pendapat Hatta di atas dapat dikategorikan bahwa apabila otonomi tidak diletakkan pada Kabupaten/Kota (misalnya, Bila otonomi diletakkan pada Propinsi), maka demokrasi menjadi jauh dari rakyat. Hal lain dari konsepsi Hatta adalah bahwa dengan menitik beratkan otonomi pada Kabupaten/Kota maka Kabupaten/Kota membina perkembangan desa-desa untuk mencapai tingkat kemampuan mengurus rumah tangganya sendiri.

Sejalan dengan pendapat di atas, melihat kelemahan pelaksanaan otonomi bertingkat, Soetarjo Kartohadikoesoemo berpendapat bahwa propinsi merupakan buatan pemerintah Belanda dan untuk itu perlu dihapuskan saja, oleh karena itu, Soetardjo, menyokong sepenuhnya konsepsi Hatta, bahwa otonomi itu perlu diletakkan di Kabupaten/Kota. Di samping itu pelaksanaan otonomi yang bertingkat – tingkat mempersulit jalannya pemerintahan, yaitu memerlukan peraturan yang berliku-liku, dan dengan sendirinya tidaklah efisien.

G. Sistem Otonomi Daerah

Pada umumnya dikenal 2 (dua) sistem otonomi yang pokok yaitu :

1. Sistem otonomi materiil, atau pengertian rumah tangga materiil (materiele huishoudingsbegrip),
2. Sistem otonomi formil, atau pengertian rumah tangga formil (formeele huishoudingsbegrip).

Di samping itu ada juga sistem lain yang merupakan kompromi antara kedua sistem itu, yaitu sistem otonomi riil, atau pengertian rumah tangga riil. Bila ditilik dari padanan kata “ rumah tangga “ adalah huishouding “ (Belanda) yang berarti inisiatif bebas untuk menjalankan tugas dan kewajiba, maka arti kata huishouding tersebut juga berpadanan arti dengan kata otonomi. Oleh karena itu, kata rumah tangga dapat ditukar (diganti) dengan kata otonom.

1. Sistem Otonomi Materiil

Dalam pengertian sistem rumah tangga materiil, antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah ada pembagian tugas (wewenang dan tanggung jawab) yang eksplisit (diperinci dengan tegas) dalam Undang-Undang pembentukan Daerah. Artinya, otonomi daerah itu hanya bersifat definitif. Hal itu berarti pula, apa yang tidak tercantum dalam Undang-Undang Pembentukan Daerah, tidak termasuk urusan Pemerintah Daerah Otonom, melainkan urusan pemerintah Pusat.

Cara penentuan tersebut di atas, didasarkan pada keyakinan bahwa ada

perbedaan tugas yang asasi dalam menjalankan usaha-usaha memajukan kemakmuran

dan kesejahteraan masyarakat antara negara dan daerah-daerah otonom yang lebih kecil. Disini yang berbeda ialah materi yang menjadi objek pengurusan dan pengaturan dari masyarakat hukum masing-masing tersebut di atas, oleh karena itulah pengertian ini disebut sebagai sistem otonomi materiil.

2. Sistem Otonomi Formil

Di dalam pengertian otonomi secara formil, tidak ada perbedaan sifat antara urusan-urusan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat dan oleh daerah-daerah otonom. Hal ini berarti apa yang dapat dilakukan oleh negara (pemerintah Pusat), pada prinsipnya dapat pula dilakukan oleh daerah-daerah otonom.

Bila ada pembagian tugas (wewenang dan tanggung jawab), hal itu semata-mata disebabkan pertimbangan-pertimbangan yang rasional dan praktis, seperti efisiensi penyelenggaraan tugas pelayanan publik. Artinya pembagian tugas itu tidaklah disebabkan materi yang diatur berbeda sifatnya, melainkan adanya keyakinan bahwa kepentingan daerah-daerah dapat lebih baik dan berhasil (lebih efisien) apabila diselenggarakan sendiri oleh daerah-daerah itu masing-masing daripada oleh pemerintah Pusat.

Dalam sistem otonomi formil yang demikian tadi, maka tidak terdapat perbedaan sifat materi yang diurus oleh daerah-daerah sebagai masyarakat hukum yang lebih kecil dan negara sebagai masyarakat hukum yang lebih besar. Perbedaan tugas diadakan secara formil dengan membuat bentuk-bentuk peraturan tertentu.

Demikian pula, dalam sistem otonomi formil tidaklah secara apriori ditetapkan apa

yang termasuk rumah tangga daerah otonom. Tugas dari daerah otonom secara normatif tidak terperinci di dalam undang-undang pembentukannya, melainkan ditentukan dalam suatu rumusan yang umum saja. Rumusan umum itu hanya mengandung asas-asas saja, sedangkan pengaturan yang lebih lanjut diserahkan kepada Pemerintah Daerah.

Jadi otonom menurut sistem formil ini, batasnya bertitik tolak pada peraturan yang dibuat oleh pemerintahan di atasnya (rangorde regeling).

Sistem otonomi formil tidak selalu menjadi pendorong bagi daerah otonom untuk mengurus dan mengatur urusan pemerintah. Beberapa hal yang dapat menjadi kendala hal tersebut adalah :

a. Tingkat hasil guna dan daya guna sistem otonomi formil sangat bergantung pada kreativitas dan aktivitas daerah otonom.

Daerah harus mampu melihat urusan yang menurut pertimbangan mereka penting bagi daerah, wajar, tepat diatur dan diurus oleh daerah. Bagi daerah-daerah yang kurang mampu memanfaatkan peluang, dalam kenyataannya akan banyak bergantung kepada pusat atau daerah-daerah tingkat atasnya.

b. Keterbatasan dalam hal keuangan daerah.

Meskipun mempunyai peluang yang luas untuk mengembangkan urusan rumah tangga daerah, hal ini tidak mungkin terlaksana tanpa ditopang oleh sumber keuangan yang memadai.

c. Kemungkinan terjadi persoalan yang bersifat teknis.

Daerah tidak dapat secara mudah mengetahui urusan yang belum diselenggarakan

oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah tingkat atasnya.

3. Sistem Otonomi Riil

Dalam sistem ini, penyerahan urusan atau tugas dan kewenangan kepada daerah didasarkan pada faktor yang nyata atau riil, sesuai dengan kebutuhan atau kemampuan yang riil dari daerah maupun pemerintah pusat serta pertumbuhan masyarakat yang terjadi.

Karena pemberian tugas dan kewajiban serta wewenang ini didasarkan pada keadaan yang riil di dalam masyarakat. Hal ini membawa konsekuensi bahwa tugas/urusan yang selama ini menjadi wewenang Pemerintah Pusat dapat diserahkan kepada Pemerintah Daerah, dengan memperhatikan kemampuan masyarakat daerah untuk mengaturnya dan mengurusnya sendiri. Sebaliknya, tugas yang telah menjadi wewenang daerah, pada suatu ketika bilamana dipandang perlu dapat ditarik kembali oleh Pemerintah Pusat.

Sistem ini merupakan jalan tengah atau percampuran dari sistem otonomi materiil dan formil. Dalam arti, sistem ini mengandung anasir-anasir, baik dari sistem otonomi materiil maupun sistem otonomi formil sehingga dapat dikatakan merupakan sistem sendiri.

Terhadap sistem otonomi riil, maka sistem ini mempunyai ciri-ciri yang membedakannya dengan kedua sistem pokok otonomi, yaitu :

a. Menurut urusan pangkal yang ditetapkan pada saat pembentukan suatu daerah

otonom, memberikan kepastian mengenai urusan rumah tangga daerah. Hal

semacam ini tidak mungkin terjadi pada sistem rumah tangga formil.

- b. Di samping urusan-urusan rumah tangga yang ditetapkan secara materiil, daerah-daerah dalam rumah tangga riil dapat mengatur dan mengurus pula semua urusan pemerintahan yang menurut pertimbangan adalah penting bagi daerahnya sepanjang belum diatur dan diurus oleh pemerintah pusat atau daerah tingkat atas.
- c. Otonomi dalam rumah tangga riil didasarkan pada faktor-faktor nyata suatu daerah. Hal ini memungkinkan perbedaan isi dan jenis urusan-urusan rumah tangga daerah sesuai dengan keadaan masing-masing.

Di samping ketiga sistem di atas, dikenal juga apa yang disebut sebagai sistem residu (sisa). Dalam sistem ini secara umum telah ditentukan terlebih dahulu tugas-tugas yang telah menjadi wewenang. Pemerintah Pusat, sedangkan sisanya menjadi urusan rumah tangga daerah. Kebaikan dari sistem ini terletak pada saat timbulnya keperluan-keperluan baru, Pemerintah Daerah dapat dengan cepat mengambil keputusan dan tindakan yang dipandang perlu, tanpa menunggu perintah dari Pemerintah Pusat.

H. Hubungan Antara Tingkat-Tingkat Dalam Pemerintahan

Mengenai hubungan diantara tingkat-tingkat dalam pemerintahan harus dibedakan antara :

- Hubungan vertikal (pengawasan, kontrol dan sebagainya).

- Hubungan horisontal (perjanjian kerjasama diantara para pejabat yang berada pada tingkat yang sama).²⁰

1. Hubungan vertikal : pengawasan

Pada tahap pertama akan ditempatkan soal pengawasan yang dilaksanakan oleh badan-badan pemerintah yang bertingkat lebih tinggi terhadap badan-badan yang lebih rendah.

- Koordinasi : mencegah atau mencari penyelesaian konflik/perselisihan kepentingan misalnya diantara kota-kota.
- Pengawasan kebijaksanaan : disesuaikan kebijaksanaan dari aparat pemerintah yang lebih rendah terhadap yang lebih tinggi.
- Pengawasan kualitas : kontrol atas kebolehan dan kualitas teknis pengambilan keputusan dan tindakan-tindakan aparat pemerintah yang lebih rendah.
- Alasan-alasan keuangan : peningkatan kebijaksanaan yang tepat dan seimbang dari aparat pemerintah yang lebih rendah.
- Perlindungan hak dan kepentingan warga : dalam situasi tertentu mungkin diperlukan suatu perlindungan khusus untuk kepentingan dari seorang warga.

Ada beberapa bentuk pengawasan dan kontrol :

- a. Pengawasan represif, yaitu pengawasan yang dilakukan kemudian.

Keputusan-keputusan badan-badan yang bertingkat lebih rendah akan dicabut

²⁰ Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Jakarta, 1997, hal. 74.

kemudian apabila bertentangan dengan undang-undang atau kepentingan umum. Dalam situasi yang menuntut tindakan cepat, dapat juga diambil tindakan penangguhan keputusan, sebelum dilakukan pencabutan.

b. Pengawasan preventif yaitu pengawasan yang dilakukan sebelumnya.

Yang dinamakan pengawasan preventif adalah pengawasan terhadap keputusan-keputusan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Surat-surat keputusan aparat pemerintah yang lebih rendah umpamanya baru mempunyai kekuatan hukum setelah mendapat pengesahan. Selain itu dikenal bentuk keputusan dari sebuah badan yang lebih rendah yang baru dapat diambil jika sebelumnya telah mendapat surat pernyataan tidak berkeberatan atau surat kuasa dari badan yang lebih tinggi.

c. Pengawasan yang positif.

Yang termasuk dalam bentuk pengawasan ini adalah keputusan-keputusan badan-badan yang lebih tinggi untuk memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk kepada badan-badan yang lebih rendah. Kadang-kadang juga dapat terjadi badan-badan yang lebih tinggi kadang-kadang memaksakan instansi yang lebih rendah untuk kerjasama tertentu.

d. Kewajiban untuk memberitahu.

Pengawasan yang lebih ringan dari bentuk sebelumnya adalah kumpulan wewenang badan-badan lebih tinggi untuk memperoleh informasi dari badan-badan yang lebih rendah, umpamanya pemeriksaan pembukuan, kewajiban

memberi informasi jika diminta dan kewajiban dengan segera melaporkan setelah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

mengeluarkan keputusan-keputusan tertentu.

e. Konsultasi dan perundingan.

Kadang-kadang beberapa keputusan baru boleh diambil oleh badan-badan yang lebih rendah setelah mengadakan perundingan dengan badan-badan yang lebih tinggi, atau badan-badan yang lebih tinggi itu memperoleh kesempatan sebelumnya untuk memberikan nasehat-nasehat pada badan-badan lebih rendah mengenai suatu persoalan.

f. Hak banding administratif.

Bentuk pengawasan yang terakhir sebagian juga terletak pada bidang perlindungan hukum administrasi. Ada kalanya terhadap keputusan-keputusan badan yang lebih rendah dapat diajukan banding oleh mereka yang mempunyai hak banding tertentu (Seperti warga negara, pejabat pemerintah dan badan-badan pemerintah lainnya) pada suatu badan umum yang lebih tinggi. Suatu putusan banding sekaligus mencakup suatu uji kebijaksanaan oleh badan yang lebih tinggi itu.

Di samping bentuk-bentuk pengawasan yang disebutkan di atas ada juga alat-alat yang lain yang dapat dipakai oleh badan yang lebih tinggi dalam memberikan pengarahan kepada badan yang lebih rendah.

g. Dinas-dinas pemerintah yang didekonsentrasi.

Dinas-dinas jabatan dari pemerintah pusat seringkali tersebar di seluruh negeri antara lain kepada badan-badan pemerintah yang lebih rendah untuk mengadakan kontrol, memberikan nasehat dan sebagainya.

h. Keuangan.

Kadangkala dalam hal keuangan badan-badan pemerintah yang lebih rendah terikat kepada badan yang lebih tinggi. Untuk pemasukan mereka terikat pada dana dari pemerintah pusat, sehingga dengan itu pemerintah pusat dapat mempengaruhi kebijaksanaan, mereka melalui segala macam ketentuan dan persyaratan.

2. Hubungan horizontal : Kerjasama

a. Fungsi yang dipusatkan.

Dalam rangka kerjasama, beberapa wewenang dari kota-kota yang ikut ambil bagian, diserahkan/dikuasakan pada salah satu dari yang mengambil bagian, yaitu suatu kota yang merupakan suatu sentrum (pemusatan) yang besar.

b. Badan/lembaga untuk bersama.

Suatu bentuk kerjasama yang lebih berat ialah mengenai pembentukan suatu badan bersama tanpa memiliki sifat dari badan hukum. Lembaga ini jadinya hanya memiliki wewenang untuk melaksanakan wewenang yang sifatnya hukum publik.

c. Badan hukum untuk bersama.

Bentuk yang paling maju dalam bidang kerjasama ialah suatu badan hukum menurut undang-undang hukum perdata dengan adanya lembaga-lembaga yang bersifat hukum publik seperti pengurus umum, pengurus harian dan seorang

ketua.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi. “ Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Pada dasarnya, populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realita sosial) yang ingin diketahui “. ²¹

Sedangkan sampel, dikatakan oleh Sudjana : “ Adapun bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel-sampel itu harus representatif dalam arti segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dimiliki. Kekeliruan penarikan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi. ” ²²

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui/memahami realita yang diteliti serta jumlah dari populasi yang diteliti. Selanjutnya dapat disebutkan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Sedangkan sampel yang diajukan adalah total populasi tersebut di atas yaitu sebanyak 10 orang pegawai di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan khususnya Bidang Mutasi Kenaikan Pangkat.

²¹ B.H. Erickson dan T.A. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta, 1991, hal. 156.

²² Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 1996, hal. 167.

Kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable) atau disebut juga dengan variabel ramalan, yakni variabel yang diramalkan akan timbul sebagai akibat pengaruh variabel bebas. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah “ Otonomi Daerah “ , dengan indikatornya :

- a. Hak untuk mengatur sendiri,
- b. Hak untuk mengelola sendiri
- c. Kewajiban secara vertikal

2. Variabel terikat (dependent Variable) atau disebut juga dengan variabel yang diselidiki pengaruhnya.

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini “ Tugas Pokok Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan“, dengan indikatornya :

- a. Tugas
- b. Lingkup pekerjaan

Variabel-variabel di atas akan dijelaskan dalam bentuk definisi operasional sebagai berikut :

1. Variabel bebas “ otonomi daerah “ dengan indikatornya :

- a. Hak untuk mengatur sendiri, dimana bagi daerah diberikan kewenangan untuk mengatur daerahnya melalui perundang-undangan dalam bidang kepegawaian.
- b. Hak untuk mengelola sendiri adalah hak untuk mengambil kekayaan daerah berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

c. Kewajiban secara vertikal yaitu kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan

dalam satu tertib ikatan pemerintahan negara secara keseluruhan.

2. Variabel terikat “Tugas Pokok Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara

Medan “ dengan indikatornya :

a. Tugas

Tugas adalah kewajiban-kewajiban yang dilakukan Kedudukan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam bidang kepegawaian khususnya mutasi kenaikan pangkat.

b. Lingkup pekerjaan.

Jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan di Kedudukan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

D. Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data, serta gejala-gejala yang ada.

Metode analisis data ini berpedoman pada wawancara yang dilakukan sewaktu penelitian dilakukan. Temuan dari suatu wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut akan diperbandingkan dengan apa yang telah diteorikan kemudian dicari kesimpulannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dalam melakukan fungsinya maka Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan melakukan koordinasi informasi kepegawaian dengan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kabupaten/Kota untuk menyajikan informasi tentang keberadaan sistem kepegawaian secara nasional.
2. Badan Kepegawaian Negara adalah suatu badan yang bertanggung jawab kepada Presiden. Sedangkan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan adalah suatu badan yang menjalankan fungsi tata pemerintahan dalam pelaksanaan memanejemenisasi sistem kepegawaian di wilayah kerjanya yang meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, Sumatera Barat.
3. Pemberdayaan pegawai (sumber daya manusia) dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan, disiplin, mutasi, promosi maupun pemberian penghargaan dimana bidang-bidang tersebut harus dapat diterapkan secara tepat dengan waktu yang semaksimal mungkin dan dilakukan secara menyeluruh.
4. Pelaksanaan mutasi kenaikan pangkat apabila dihubungkan dengan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan serta otonomi daerah memberikan pengaruh yang luas dalam tugas dan wewenang Kantor Regional

VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Dimana dengan otonomi daerah maka
UNIVERSITAS MEDAN AREA

tugas Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam pelaksanaan mutasi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil hanya sebatas memberikan nota pertimbangan semata.

B. Saran

1. Dalam melakukan sistem administrasi kepegawaian Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan hendaknya hendaknya kepada instansi ini dapat diberikan wewenang yang cukup luas dan besar dalam mengatur masalah kepegawaian di daerahnya masing-masing.
2. Dalam melaksanakan pemberdayaan pegawai di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dapat mencakup keseluruhan pegawai. Hal ini perlu dilakukan untuk mengurangi kesenjangan keterampilan, disiplin, efektivitas kerja dari para pegawai. Ini terbukti dari hasil penelitian penulis di lapangan bahwa tidak keseluruhan pegawai mendapat pendidikan atau latihan. Sementara ada pegawai yang mendapat pendidikan atau latihan. Sementara ada pegawai yang mendapat pendidikan dan latihan lebih dari satu kali.
3. Agar penilaian dan evaluasi terhadap pegawai dilakukan secara rutin, lengkap dan objektif sesuai dengan prosedur penilaian sehingga dengan demikian pegawai akan termotivikasi untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1991.
- B.H. Erickson dan T.A. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta, 1991.
- I.G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1992.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE-Yogyakarta, 1994.
- Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Krishna D. Darumurti dan Umbu Rauta, *Otonomi Daerah Perkembangan Pemikiran dan Pelaksanaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Malayu S.P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1993.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Musanef, *Management Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1998.
- Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Jakarta, 1997.
- S.L.S. Danuredjo, *Otonomi di Indonesia Ditinjau Dalam Rangka Kedaulatan*, Jakarta, 1997.
- Saleh Syariff, *Otonomi dan Daerah Otonom*, Endang, Jakarta, 1993.
- Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 1996.
- Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directive*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 1993.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1997.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/8/24

- The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran*, Nur Cahaya, Yogyakarta, 1991.
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1992.
- Y.W. Sunindhia, *Praktek Penyelenggaraan Pemerintah di Daerah*, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Pemerintah Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Pemerintah Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000, Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.**
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 1999 Tentang Badan Kepegawaian Negara.**
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2001, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 59/KEP/2001 tanggal 27 Agustus 2001, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/KEP/2000 Tentang Perubahan Nama Kantor Wilayah dan Pembentukan Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.