

**BAGUS SARNAWA  
HAYU SUKIYOPRPTI**

**MANAJEMEN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
(Suatu Pengantar)



CITRA PRIMA PERSADA

**MENEJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(SUATU PENGANTAR)**

Penulis :

Bagus Sarnawa, S.H.,MHum

Hayu Sukiyoprati, S.H.

Disain Isi dan Cover :

Soeprijadi, S.Sos

ISBN : 9791582810

Diterbitkan Oleh :

**CITRA PRIMA PERSADA**

Jl Amerta V/17, Kav Jombor Indah, 07/23, Jombor  
Kidul, Sinduadi, Mlati, Sleman

Tel/fax (0274) 865505

## **KATA PENGANTAR**

Buku Menejemen Pegawai Negeri Sipil (suatu pengantar) ini merupakan cetakan kedua. Hal ini diakibatkan karena begitu besarnya minat masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya terhadap perkembangan Pegawai Negeri Sipil di negara kita.

Buku menejemen Pegawai Negeri Sipil (suatu pengantar) cetakan kedua ini sekaligus dilakukan revisi terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang sudah diganti dengan peraturan perundang-undangan yang baru.

Penyusunan buku ini tentu saja masih sangat jauh dari sempurna oleh sebab itu, tegur sapa, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sekalian sangat diharapkan demi sempurnanya buku ini.

Penulis



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar – iii

Daftar Isi – v

Daftar Tabel – ix

### **BAB I**

**PENDAHULUAN – 1**

- A. Sejarah Perkembangan Hukum Kepegawaian – 1
- B. Pengertian – 7
- C. Jenis – 7
- D. Dasar Hukum – 9
- E. Kedudukan – 9
- F. Hak dan Kewajiban – 10

### **BAB II**

**MENEJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL – 35**

- A. Pengertian – 35
- B. Arah Kebijakan manajemen Pegawai negeri Sipil – 36
  - 1. Netral – 36
  - 2. Profesional – 42
  - 3. Sejahtera – 43
  - 4. Akuntabilitas – 44
- C. Ruang Lingkup Manajemen Pegawai Negeri Sipil – 45
- D. Pembaharuan Manajemen Pegawai Negeri Sipil – 46

**BAB III**  
**FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI**  
**SIPIL – 53**

- A. Formasi – 53
- B. Pengadaan – 56
- C. Pengujian Kesehatan – 63

**BAB IV KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
**– 67**

- A. Penggajian – 67
- B. Perawatan, Tunjangan Cacat dan Uang Duka Tewas  
– 68

**BAB V PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
**– 79**

- A. Sumpah/Janji – 79
- B. Izin Perkawinan dan Perceraian – 79
  - 1. Perkawinan – 79
  - 2. Perceraian – 81
- C. Mutasi Kepegawaian – 89
- D. Pindah Wilayah Kerja – 91
- E. Pengaktifan Kembali – 94
- F. Peninjauan Masa kerja – 99
- G. Pendidikan dan Pelatihan – 105
- H. Daftar Urut Kepangkatan – 106

- I. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan – 109
- J. Peraturan Disiplin – 112
- K. Kode Etik – 142
- L. Kenaikan Pangkat – 147
- M. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural – 154

## **BAB VI**

### **PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN PEGAWAI NEGERI SIPIL – 161**

- A. Pemberhentian – 161
- B. Pensiun – 163

### **DAFTAR PUSTAKA – 173**





## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Tunjangan jabatan Struktural – 19

Tabel 2 Model Reformasi Birokrasi di Indonesia – 51

Tabel 3 Penetapan Golongan Ruang calon Pegawai  
Negeri Sipil Berdasarkan Surat tanda Tamat  
Belajar/Ijazah – 60

Tabel 4 Jenjang Kenaikan Pangkat berdasarkan  
Pendidikan – 150

Tabel 5 jenjang pangkat dan Eselon – 156

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A Sejarah Perkembangan Hukum Kepegawaian**

Sebagai Negara yang merdeka dan berdaulat, Indonesia mempunyai tujuan Negara sebagaimana tersurat dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa tujuan Negara antara lain melindungi segenap bangsa dan seluruh tanah tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa serta melaksanakan perdamaian dunia. Tujuan Negara tersebut dapat tercapai melalui pembangunan nasional.

Guna mewujudkan tujuan negara melalui pelaksanaan pembangunan nasional membutuhkan sarana-sarana tertentu. Sarana itu dapat berupa manusia dan sarana yang berbentuk benda, seperti benda bergerak, benda tetap dan modal atau uang. Hubungan hukum antara Negara dengan sarana yang berbentuk manusia ini menimbulkan kaidah hukum kepegawaian (Muchsan: 1988:4).

Aturan hukum yang berkaitan dengan pegawai negeri sudah ada sejak awal kemerdekaan. Untuk memudahkan pembahasan sejarah perkembangan aturan hukum yang mengatur

Pegawai Negeri atau Hukum Kepegawaian maka dibuat empat periode yang meliputi :

1. Periode Awal Kemerdekaan Republik Indonesia
2. Periode berlakunya Undang Undang Nomor 18 tahun 1961
3. Periode berlakunya Undang Undang Nomor 8 tahun 1974
4. Periode berlakunya Undang Undang Nomor 43 tahun 1999.

Satu hal yng membedakan keberlakuan Undang Undang Kepegawaian satu dengan yang lain adalah sistem pemerintahan pada saat itu.

1. Periode Awal Kemerdekaan Republik Indonesia

Pada saat awal kemerdekaan hukum kepegawaian belum diatur dalam bentuk undang undang, melainkan diatur dalam berbagai bentuk peraturan perundang undangan. Aturan hukum kepegawaian dalam bentuk undang undang baru dapat diterbitkan pada tahun 1950 melalui Undang Undang Daruat nomor 25 tahun 1950 tentang Hak Mengangkat Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya pada tahun 1952 pemerintah menerbitkan Undang Undang Nomor 20 tahun 1952 tentang Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Undang Undang nomor 21 tahun 1952 tentang Hak Mengangkat Pegawai Negeri Sipil sebagai penyempurna Undang Undang Darurat nomor 25 tahun 1950 (Rozali Abdullah, 1986:6)

Lebih lanjut pemerintah sampai tahun 1960 banyak menerbitkan aturan hukum kepegawaian dalam bentuk peraturan pemerintah. Akibat banyaknya peraturan tentang kepegawaian tersebut mengakibatkan sulit bagi aparat pemerintah untuk mendapatkan landasan hukum terhadap permasalahan – permasalahan kepegawaian yang tepat. Hal ini melatarbelakangi perintah untuk menyusun undang undang kepegawaian. Pada tahun 1958, pemerintah membentuk panitia yang diketuai oleh Prajudi Atmosudirdjo untuk menyusun undang undang kepegawaian. Akhirnya pada tahun 1961, melalui proses hukum berhasil diundangkan Undang Undang Nomor 18 tahun 1961 tentang ketentuan pokok Kepegawaian (Sukanto Satoto, 2004:31)

## 2. Periode Berlakunya Undang Undang Nomor 18 tahun 1961

Undang Undang Nomor 18 tahun 1961 dibentuk untuk menjamin kedudukan hukum pegawai negeri, serta untuk dijadikan dasar untuk menyusun aparatur Negara yang berdaya guna sebagai alat revolusi nasional berdasarkan proklamasi kemerdekaan. Undang undang ini walaupun bernama Ketentuan Pokok Kepegawaian berlaku tidak saja pada pegawai negeri namun berlaku juga bagi anggota-anggota Angkatan Perang, Kepolisian Negara serta Pegawai-pegawai perusahaan Negara.

Secara umum Undang Undang Nomor 18 tahun 1961 ini mengatur tentang syarat-syarat yang diperlukan untuk menjadi pegawai negeri, penerimaan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri, hak dan kewajiban pegawai negeri, hokum jabatan dan penyelenggaraan uraian kepegawaian yang dilaksanakan oleh seorang Menteri.

Alasan penggantian Undang Undang Nomor 18 tahun 1961 dengan Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 adalah :

- a. Undang Undang 18 tahun 1961 antara lain didasarkan pada MANIPOL yang ditetapkan dengan ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Nomor I/MPRS/1960, sedangkan pada saat itu (tahun 1974) MANIPOL sudah tidak berlaku lagi
- b. Tidak adanya ketegasan dalam Undang Undang Nomor 18 tahun 1961 tentang sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil apakah sistem karier atau sistem lain.
- c. Tidak memungkinkan adanya pengaturan yang menyeluruh terhadap semua Pegawai Negeri Sipil, karena Undang Undang Nomor 18 tahun 1961 pada dasarnya hanya berlaku bagi Pegawai Negeri Pusat saja. Untuk memungkinkan perlakuan yang sama terhadap semua Pegawai Negeri Sipil maka dirasa perlu adanya pengaturan yang menyeluruh yang berlaku baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun

Pegawai Negeri Sipil Daerah (Burhannudin A. Tayibnapis, 1995: 32)

### 3. Periode Berlakunya Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974

Pada masa berlakunya undang undang kepegawaian tahun 1974 ini, sistem pemerintahan Indonesia tersentralisasi pada pemerintah pusat. Demikian pula halnya dengan pembinaan kepegawaian dilakukan secara sentral oleh pemerintah pusat. Daerah tidak mempunyai wewenang dalam pembinaan kepegawaian baik dalam hal penetapan pengangkatan, pemindahan maupun pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pada masa berlakunya undang undang ini mulai diatur tentang pembinaan pegawai negeri. Salah satu sistem dalam pembinaan pegawai negeri dilakukan dengan sistem karier dan sistem prestasikerja. Sistem karier adalah sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangan selanjutnya masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya juga menentukan. Sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata.

Pegawai negeri pada saat itu bukan saja unsur aparatur Negara tetapi juga abdi Negara dan abdi masyarakat yang hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan pegawai negeri, Pegawai Negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur Negara tetapi juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai warga Negara.

Pada saat itu akibat pengaruh politik, Pegawai Negeri Sipil wajib loyal pada Golongan Karya atau monoloyalitas. Pegawai Negeri Sipil wajib mendukung dan memilih Golongan Karya dalam setiap Pemilihan Umum.

#### 4. Periode Berlakunya Undang Undang Nomor 43 tahun 1999

Reformasi yang terjadi pada bulan Mei 1998 telah mengakibatkan perubahan yang signifikan dalam tata kehidupan sistem politik dan sistem pemerintahan Negara. Salah satu perubahan tersebut adalah munculnya desentralisasi kepada daerah untuk mengelola sendiri segala urusannya diluar urusan agama, pertahanan keamanan, keuangan, politik. Hal ini ditandai dengan diterbitkannya Undang Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Kewenangan daerah tersebut antara lain adalah kewenangan dalam bidang kepegawaian. Hal-hal itulah yang kemudian menjadi pertimbangan perubahan atas Undang undang Nomor 8 tahun 1974. Pemerintah merasa bahwa

perubahan sistem politik dan sistem pemerintahan belum terwadahi dalam aturan hukum yang sudah ada, sehingga pada tahun 1999 diterbitkan Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 (Sofian Effendi, 1999:I)

## **B. Pengertian**

Kepegaaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh Pejabat yang Berwenang dan disertai tugas dalm suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **C. Jenis**

Berdasarkan Pasal 2 Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 maka Pegawai Negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil
  - a. Pegawai Negeri Sipil



Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen atau Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah Propinsi atau kabupaten atau Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk tugas Negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi atau kabupaten atau kota.

2. Anggota Tentara Nasional Indonesia

Anggota Tentara Nasional Indonesia diatur dalam Undang Undang tersendiri

3. Anggota kepolisian Negara Republik Indonesia

Keanggotaan Kepolisian Republik Indonesia diatur dalam Undang Undang tersendiri.

4. Pegawai Tidak tetap.

#### **D. Dasar Hukum**

1. Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
2. Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.

#### **E. Kedudukan**

Pasal 3 Undang Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Dengan demikian setiap Pegawai Negeri Sipil mulai dari yang berpangkat rendah sampai dengan yang berpangkat tinggi adalah unsur Negara. Sebagian aparatur Negara Pegawai Negeri Sipil bertujuan memberikan pelayanan publik dengan ketentuan harus bertindak :

1. Jujur dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan Kolusi Korupsi dan Nepotisme
2. Adil dalam pengertian dalam menjalankan tugasnya harus bertindak adil. Tidak memihak kepada siapapun.

3. Merata dengan pengertian kepentingan-kepentingan yang dilayanimempunyai hak yang sama satu dengan yang lainnya (Moch. Faisal Salam:2003:18)

## **F. Hak dan Kewajiban**

Setiap Pegawai Negeri menyandang hak dan kewajiban. Adapun ketentuan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

### 1. Hak Pegawai Negeri Sipil

Hak Pegawai Negeri Sipil terdiri dari beberapa macam, antara lain :

#### a. Hak memperoleh Gaji

Menurut Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 diubah dengan Undang Undang Nomor 43 tahun 1999, terdapat pada pasal 7 menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Pemberian gaji ini disebabkan pada dasarnya setiap pegawai negeri beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dan untuk itu setiap pegawai negeri diberikan gaji. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang.

Keseluruhan penghasilan gaji pegawai negeri itu sendiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan. Yang termasuk tunjangan jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam suatu pangkat diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkat tersebut.

Gaji pokok untuk Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang diperuntukkan untuk Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Apabila Calon Pegawai Negeri Sipil telah mempunyai masa kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok, diberikan gaji pokok segaris sesuai masa kerja yang diakui sebagaimana masa kerja golongan.

Kepada seorang yang diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji, diberikan gaji pokok segaris dengan pengalaman kerja yang ditetapkan sebagai masa kerja golongan.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam suatu pangkat lebih tinggi dari pangkat lama, diberikan gaji pokok baru berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang diturunkan pangkatnya lebih rendah dari pangkat lama, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.

### **Sistem penggajian**

Dalam sistem penggajian dikenal tiga sistem penggajian, yaitu :

#### 1). Sistem Skala Tunggal

Sistem skala tunggal adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukn dan beraknya tanggungjawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu.

#### Keuntungan

Keuntungan sistem skala tunggal yaitu kesederhanaannya, karena hanya memerlukan satu peraturan yang mengatur skala gaji untuk segenap Pegawai Negeri Sipil.

Kerugian

Kerugian sistem skala tunggal yaitu dirasakan tidak adil bagi Pegawai Negeri Sipil yang memikul tanggungjawab lebih berat.

## 2). Sistem Skala Ganda

Sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggungjawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu.

Keuntungan sistem skala ganda

Keuntungan sistem skala ganda yaitu memberikan rangsangan yang dapat menimbulkan kegairahan bekerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan beban tugas yang besar dan memikul tanggungjawab yang berat.

Kerugian sistem skala ganda

Kerugian sistem skala ganda yaitu menimbulkan ketidakadilan pada waktu mereka pensiun. Karena gaji pokok adalah dasar penetapan pokok pensiun, maka

pensiun pokok A akan berbeda dengan pensiun pokok B, padahal pada waktu mereka sama-sama pensiun tidak ada lagi perbedaan besarnya beban tugas dan perbedaan beratnya tanggungjawab.

### 3). Sistem Skala gabungan

Untuk menghilangkan kerugian yang terdapat pada sistem skala tunggal dan sistem skala ganda, maka sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang akan digunakan adalah Sistem Skala Gabungan yaitu gaji pokok bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat sama ditetapkan sama, disamping diberikan tunjangan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan penilaian melaksanakan beban tugas yang lebih besar dan memikul tanggungjawab yang lebih berat dibandingkan dengan yang lain.

Sistem penggajian dengan skala gabungan inilah yang digunakan oleh pemerintah Indonesia dalam memberikan gaji kepada para Pegawai Negeri Sipil.

## **Kenaikan Gaji Berkala**

Kenaikan gaji berkala diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1). Telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala.
- 2). Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dengan nilai rata-rata sekurang-kurangnya cukup

Pemberian Kenaikan gaji Berkala dilakukan dengan surat pemberitahuan dari kepala Kantor atau Satuan Organisasi yang bersangkutan atas nama pejabat yang berwenang kepada Kepala kantor Perbendaharaan Kas Negara setempat sesuai dengan pasal 51 ayat (1) Keputusan Presiden No. 16 Tahun 1994.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi syarat Kenaikan Gaji Berkala dapat ditunda paling lama satu tahun, dan apabila setelah penundaan tersebut Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan belum juga memenuhi syarat Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka kenaikan gaji berkalanya ditunda lagi tiap-tiap kali untuk paling lama satu tahun. Penundaan kenaikan gaji berkala dilakukan dengan Surat Keputusan Pejabat yang berwenang.



Masa penundaan kenaikan gaji berkala dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

## **Tunjangan**

Untuk mendukung kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya disamping gaji pokok diberikan pula berbagai macam tunjangan yaitu :

### 1). Tunjangan Keluarga

Tunjangan keluarga diatur dalam pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977, dengan ketentuan sebagai berikut :

Pegawai Negeri Sipil yang beristri atau bersuami diberikan tunjangan isteri atau suami sebesar 10% dari gaji pokok Pegawai negeri Sipil dengan ketentuan apabila kedua-duanya berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil maka tunjangan ini hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok yang tertinggi.

Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang dari 21 tahun, belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan nyata

menjadi tanggungan diberikan tunjangan sebesar 2 % dari gaji pokok tiap-tiap anak.

Ketentuan kurang dari 21 tahun dapat diperpanjang sampai 25 tahun apabila anak tersebut masih bersekolah.

Tunjangan yang diberikan sebanyak-banyaknya untuk dua orang anak termasuk anak angkat berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1994 tentang Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara Pasal 53 menyebutkan bahwa terhitung mulai tanggal 1 April 1994 tunjangan anak, tunjangan beras untuk anak diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dibatasi hingga sebanyak dua orang.

## 2). Tunjangan Jabatan

Berdasarkan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 kepada Pegawai negeri Sipil yang menjabat jabatan tertentu diberikan tunjangan jabatan.

Yang dimaksud dengan jabatan tertentu adalah jabatan-jabatan struktural seperti Direktur Jenderal, Direktur Kepala Biro, Kepala bagian dan sebagainya dan jabatan fungsional seperti Widyaiwara, Penyuluh Pertanian, Guru, Dosen Peneliti dan sebagainya.

Macam-macam jabatan serta tunjangan diatur dengan Keputusan Presiden.

Tunjangan jabatan struktural diberikan menurut tingkatan eselon yang dijabat dari pejabat yang bersangkutan.

Besarnya tunjangan jabatan fungsional adalah berbeda-beda untuk setiap jenis jabatan fungsional tersebut dan diatur dengan Peraturan Presiden. Mengenai besarnya tunjangan jabatan struktural menurut Peraturan Presiden Nomor 3 tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural dapat dilihat selengkapnya dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1  
Tunjangan Jabatan Struktural

<b>Eselon</b>	<b>Besar Tunjangan</b>
Eselon Ia	Rp. 5.500.000
Eselon Ib	Rp. 4.375.000
Eselon IIa	Rp. 3.250.000
Eselon IIb	Rp. 2.025.000
Eselon IIIa	Rp. 1.260.000
Eselon IIIb	Rp. 980.000
Eselon Iva	Rp. 540.000
Eselon IVb	Rp. 490.000
Eselon Va	Rp. 360.000

Sumber : Peraturan Presiden Nomor 26 tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural

Berkaitan dengan tunjangan jabatan struktural ini, pada masa pemerintah Presiden Abdurrahman Wahid pernah menerbitkan aturan tentang tunjangan jabatan struktural

yaitu Surat Edaran Dirjen Anggaran Nomor 32/A/2000 yang menyebutkan bahkan terjadi kenaikan tunjangan jabatan struktural mulai dari eselon I a dari Rp. 500.000 menjadi Rp. 9.000.000,-, Eselon I b dari Rp. 400.000,- menjadi Rp. 7.000.000,- sampai dengan eselon V b dari Rp. 50.000 menjadi Rp. 200.000,- ketentuan ini kemudian tidak diberlakukan karena mengalami resistensi dari masyarakat Pegawai Negeri Sipil.

### Tunjangan Jabatan Fungsional

Besarnya tunjangan jabatan fungsional berlainan tergantung berat ringannya jabatan fungsional tersebut dan masing-masing diatur dengan Peraturan Presiden.

### 3) Tunjangan Pangan

Tunjangan pangan dapat diberikan berupa beras atau dibayar dengan uang yang besarnya ditetapkan dengan keputusan Menteri Keuangan.

#### 4) Tunjangan Umum

Tunjangan umum ini diberikan kepada setiap Pegawai Sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan fungsional atau yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan. Termasuk didalamnya adalah calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan sebagai guru setelah berlakunya ketentuan tentang tunjangan umum ini, namun tunjangan umum akan dihentikan ketika yang bersangkutan menerima tunjangan fungsional.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menerima penghasilan berupa gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan dan tunjangan umum kurang dari Rp. 1.000.000,- (Satu juta rupiah) sebelum digunakan untuk membayar iuran wajib Pegawai Negeri Sipil maka diberikan tambahan tunjangan umum sehingga penghasilan seluruhnya menjadi Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

#### 5). Tunjangan Uang Makan

Tunjangan uang makan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp. 10.000 per hari untuk paling lama 22 hari per bulan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 6 tahun 2007 tunjangan uang makan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas kehadirannya.

#### 6). Tunjangan Lain-lain

Selain tunjangan yang ditentukan seperti tersebut di atas, apabila ada alasan yang kuat, kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan tunjangan-tunjangan lain seperti tunjangan kemahalan daerah, tunjangan penyesuaian indek harga, tunjangan karena risiko pekerjaan.

#### **Pemotongan Gaji Pegawai Negeri Sipil**

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh gaji akan dilakukan pemotongan. Adapun ketentuan pemotongan gaji Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1) Iuran Wajib.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1974 dan dirubah dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 sebagai usaha kesejahteraan pegawai, maka setiap Pegawai Negeri Sipil dipotong 10 % dari penghasilan sebulan yang meliputi Asuransi Kesehatan sebesar 2 %, Tabungan Hari Tua/Taspen sebesar 3,25 % dan Dana Pensiun sebesar 4,75 %.

## 2). Tabungan Perumahan

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 14 Tahun 1993 dan Keputusan Presiden Nomor 46 Tahun 1994 setiap Pegawai Negeri Sipil aktif sejak 1 Januari 1993 menjadi anggota Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil.

Besarnya tabungan tiap bulan adalah sebagai berikut :

- a). Golongan I Rp. 3.000,-
- b). Golongan II Rp. 5.000,-
- c). Golongan III Rp. 7.000,-
- d). Golongan IV Rp. 10.000,-

## 3). Pajak Penghasilan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1994 jo Keputusan Menteri Keuangan Nomor 636/KMK/04/1994 menuatakan pengenaan pph Pasal 21 bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil, Anggota Angkatan Besenjata Republik Indonesia dan Pensiunan termasuk janda/duda dan atau anak-anaknya atas



penghasilan berupa gaji kehormatan, gaji atau uang pensiun tunjangan yang terkait dengan gaji kehormatan yang tercantum dalam daftar gaji atau daftar pembayaran pensiunan atau daftar pembayaran lain.

Demikian juga terhadap honorarium, uang sidang, uang prestasi kerja dan imbalan lain dengan nama apapun yang dibebankan pada keuangan Negara dipotong Pajak Penghasilan pasal 21 sebesar 15 % jumlah bruto penghasilan.

b. Hak memperoleh Cuti

Menurut Undang-Undang No. 8 tahun 1974 yang diubah dengan Undang-Undang No. 43 tahun 1999 dalam pasal 8 menyatakan Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yakni tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti ini diberikan sebagai hak bagi pegawai negeri dalam jangka waktu tertentu untuk menjamin kesgaran jasmani dan rohani serta kepentingan pegawai negeri.

Hak cuti Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil serta dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 01/SE/1977 tentang Pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil

Menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 1976 cuti Pegawai Negeri Sipil adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dan dikeluarkan atau diberikan oleh pejabat yang berwenang seperti Pimpinan Sekretariat Lembaga Tinggi Negara dan pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden. Ada beberapa macam - macam cuti Pegawai Negeri Sipil yaitu :

1). Cuti Tahunan

Persyaratan Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan cuti adalah apabila yang bersangkutan telah bekerja secara terus menerus selama 1 tahun yaitu berhak mendapatkan cuti tahunan. Cuti tahunan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah 12 hari kerja. Jangka waktu pemberian cuti tahunan dapat diberikan tambahan paling lama 14 hari kerja apabila akan dijalankan ditempat yang sulit perhubungannya.

2). Cuti besar

Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 tahun secara terus menerus berhak mendapatkan cuti lamanya 3 bulan, Pegawai Negeri Sipil yang menjalani cuti besar tidak berhak mendapatkan cuti tahunannya dalam tahunan yang bersangkutan. Selama menjalankan cuti besar Pegawai Negeri Sipil berhak atas penghasilan kecuali tunjangan jabatan.

### 3). Cuti sakit

Pegawai Negeri Sipil yang sakit 1 atau 2 hari berhak atas cuti sakit dengan ketentuan yang bersangkutan harus memberi tahukan kepada atasan yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil yang sakit lebih dari dua sampai dengan 14 hari berhak atas cuti dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter. Dan Pegawai Negeri Sipil yang sakit lebih dari 14 hari berhak mendapatkan cuti sakit dengan ketentuan melampirkan surat dari keterangan dari dokter.

### 4). Cuti bersalin

Cuti bersalin kepada Pegawai Negeri Sipil wanita berhak mendapatkan cuti bersalin untuk anak pertama, kedua dan ketiga sedangkan untuk persalinan anak yang keempat dan seterusnya diberikan cuti diluar tanggungan Negara. Persalinan pertama tersebut adalah sejak Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

## 5). Cuti karena alasan penting

Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan cuti karena alasan penting. Lama cuti karena alasan penting ditentukan oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan ketentuan paling lama selama dua bulan. Adapun alasan untuk mengajukan cuti karena alasan penting antara lain :

- a. Ibu, Bapak, Suami atau istri, anak, adik, kakak, mertua, menantu, mengalami sakit keras atau meninggal dunia.

Menurut ketentuan hukum yang berlaku Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarga yang meninggal dunia

- b. Melangsungkan perkawinan yang pertama
- c. Alasan penting lainnya yang ditetapkan oleh Presiden

## 6) Cuti diluar tanggungan Negara

Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya lima tahun secara terus menerus karena alasan pribadi yang penting dan mendesak dapat diberikan cuti diluar tanggungan Negara selama tiga tahun dan dapat diperpanjang paling lama satu tahun apabila ada alasan yang penting untuk memperpanjangnya.

Untuk mendapatkan cuti diluar tanggungan Negara, Pegawai Negeri Sipil mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang disertai alasan-alasan.

Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan cuti diluar tanggungan Negara tidak berhak mendapatkan penghasilan serta tidak diperhitungkan sebagai masa kerja.

c. Hak memperoleh tunjangan perawatan dan uang duka

Menurut Pasal 9 Undang-Undang no. 8 tahun 1974, bahwa setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya, berhak memperoleh perawatan dan segala biaya perawatan ditanggung oleh Negara. Selama dalam perawatan tersebut yang bersangkutan tetap menerima penghasilan penuh.

d. Hak pensiun

Menurut Pasal 10 Undang-Undang no. 8 tahun 1974 bahwa setiap pegawai negeri telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun. Pensiun adalah jaminan hari tua yang diberikan sebagai balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Untuk mendapatkan hak pensiun harus dipenuhi tiga syarat pokok yaitu

:

1. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun
2. Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri
3. Memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.

## 2. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

- a. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia
- c. Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya
- d. Menyimpan rahasia Negara dan rahasia jabatan
- e. Mengangkat Sumpah dan Janji (bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan)
- f. Memenuhi ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1990 Tentang izin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 juga dimuat tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- l. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- m. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

- n. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- o. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- p. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- q. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- r. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 juga mengatur larangan bagi Pegawai Negeri Sipil. Adapun larangan tersebut antara lain :

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;



- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - 1). Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - 2). Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil;
  - 3). Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
  - 4). Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;

- m. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- 1) membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
  - 2) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
- o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- 1). terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - 2). menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - 3). membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - 4). mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan,

atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

## **BAB II**

### **MENEJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

#### **A. Pengertian**

Menejemen Pegawai Negeri Sipil merupakan keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkann efisien, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Miftah Thoha (1987: 16) menyebutkan bahwa administrasi kepegawaian atau yang sering disebut dengan menejemen kepegawaian merupakan kegiatan yang mnekan pada staffing, pembinaan, hubungan kepegawaian, latihan dan pengembangan, kompensasi, komunikasi kepegawaian, organisasi, administrasi, kebijaksanaan kepegawaian dan pelaksanaannya serta tinjauan, perhitungan dan penelitian.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasilnya guna. Kebijakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan, dengan demikian segala pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Presiden

dapat mendelegasikan sebagai wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian baik Pusat maupun Daerah.

## **B. Arah Kebijakan Menejemen Pegawai Negeri Sipil**

### **I. Netral**

Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 pasal 3 ayat (3) menyebutkan bahwa “Pegawai Negeri Sipil harus netral dari semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif”. Ketentuan ini ditegaskan lagi dalam Musyawarah Nasional V Korps Pegawai Republik Indonesia yang menyatakan bahwa Korps Pegawai Negeri Indonesia netral dalam berpolitik dan tidak berafiliasi kepada salah satu kekuatan politik.

Netralitas Pegawai Negeri Sipil di Indonesia memang mempunyai sejarah kelam. Pada awal pemerintahan orde baru, Pegawai Negeri Sipil menjadi alat politik Golongan Karya. Melalui Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 1969 tentang Larangan Pegawai negeri menjadi anggota partai politik, Golongan Karya mengamankan kekuasaannya. Hal ini tentu saja merugikan partai politik peserta pemilihan umum pada waktu itu. Pada tanggal 2 Desember 1971 Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia sebagai organisasi tunggal Pegawai Negeri Sipil dibentuk melalui Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia tanggal 29 November 1971. Organisasi ini menjadi alat efektif mengikat Pegawai negeri kepada Golongan Karya. Peran Korps

Pegawai Republik Indonesia pada saat itu hanya sebagai alat politik Golongan Karya dalam menggiring aspirasi politik Pegawai Negeri Sipil. Eksistensi Pegawai negeri Sipil yang sekaligus anggota Korps Pegawai Republik Indonesia sebagai mesin politik Golongan Karya lebih ditegaskan lagi melalui dua perangkat hukum yaitu Undang Undang Nomor 3 tahun 1975 tentang Partai Politik dan Golongan Karya serta Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1976 tentang keanggotaan Pegawai Negeri Sipil dalam Partai Politik atau Golongan Karya (Harian Kompas Edisi Rabu 3 Januari 2007 halaman 4). Terakhir ketentuan tentang netralitas Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1999 yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1999 serta Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-17/V.19-14/99 tanggal 8 Oktober 2001. Dalam Surat Edaran tersebut dinyatakan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota Partai Politik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1999 antara lain ditentukan :
  - 1). Pegawai Negeri Sipil yang telah menjadi anggota dan atau pengurus partai politik pada saat Peraturan Pemerintah ini ditetapkan maka keanggotaan dan atau kepengurusan yang bersangkutan hapus secara otomatis.

- 2). Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tetap menjadi anggota atau pengurus partai Politik, selambat-lambatnya dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah berlakunya Peraturan Pemerintah ini harus mengajukan permohonan melalui atasan langsung dan apabila diizinkan maka yang bersangkutan melepaskan jabatan negerinya.
  - 3). Pegawai Negeri Sipil yang tetap menjadi anggota dan atau pengurus partai politik apabila dalam tenggang 3 (tiga) bulan sejak berlakunya Peraturan Pemerintah ini tidak mengajukan permohonan melalui atasan langsungnya diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
  - 4). Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik diberhentikan dari jabatan negeri dan diberikan uang tunggu sebesar gaji pokok terakhir selama satu tahun.
- b. Dalam Pasal 3 dan penjelasan umum angka 6 Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian antara lain ditentukan :
- 1). Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- 2). Untuk menjamin netralitas maka Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.
- 3). Dalam upaya menjaga netralitas Pegawai Negeri dari pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, Kekompakan dan persatuan Pegawai Negeri serta agar dapat memusatkan segala perhatian, pikiran dan tenaganya pada tugas yang dibebankan kepadanya maka Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, Oleh karena itu Pegawai Negeri yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik harus diberhentikan baik dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri.

Ketentuan pelaksana tentang netralitas sebagai mana diatur dalam Pasal 3 ayat (3) Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 di atas antara lain diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2007 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil menjadi anggota Partai Politik. Dalam ketentuan tersebut setiap Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Calon Kepala atau Wakil Kepala Daerah wajib membuat Surat Pernyataan mengundurkan diri dari jabatan negeri serta dilarang :

- a. Menggunakan anggaran Pemerintah/ dan/ atau Pemerintah Daerah



- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatannya.
- c. Melibatkan Pegawai Negeri Sipil lainnya untuk memberikan dukungan dalam kampanye.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang bukan calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dilarang :

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah atau Wakil Daerah.
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatannya dalam kegiatan kampanye.
- c. Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

Pegawai Negeri Sipil dapat menjadi anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS), Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) dan Pengawas Pemilihan dengan ijin dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau atasan langsung.

Setiap pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin Pegawai negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai negeri Sipil.

Adapun sanksi atas pelanggaran tersebut adalah :

- a. Hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama I (satu) tahun lagi :
  - 1). Pegawai negeri Sipil yang melibatkan Pegawai Negeri Sipil lainnya untuk memberikan dukungan dalam kampanye.
  - 2). Pegawai Negeri Sipil yang duduk sebagai panitia Pengawas Pemilu tanpa ijin sari Pejabat Pembina Kpegawaian atasan langsung.
- b. Hukuman disiplin tingkat berat Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil :
  - 1). Pegawai negeri Sipil yang terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung Kepala/Wakil Kepala Daerah.
  - 2). Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatannya dalam kegiatan kampanye.
  - 3). Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota PPK, PPS, KPSS tanpa ijin dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau atasan langsung.
- c. Hukuman disiplin Tingkat Berat Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi :

- 1).Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan Anggaran Pemerintah/Pemerintah Daerah dalam proses pemilihan Kepala/Wakil Kepala Daerah.
  - 2). Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan fasilitas terkait dengan jabatannya dalam proses pemilihan Kepala/Wakil Kepala Daerah.
  - 3). Pegawai Negeri Sipil yang membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
- d. Penjatuhan hukuman disiplin oleh Pejabat Yang Berwenang Menghukum, dilakukan atas dasar Berita Acara Pemeriksaan oleh Pemeriksa sesuai prosedur yang berlaku.

## **2. Profesional**

Guna menghadapi tantangan globalisasi secara sistematis, cepat dan singkat, pemerintah harus merespon melalui kebijakan-kebijakan yaitu dengan menjamin pembangunan profesionalitas aparatur Negara.

Sebagai unsure aparatur Negara perlu ditingkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil, agar dapat dikembangkan suatu system pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan di tingkat regional maupun global.

Peningkatan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan mengadakan penataan dalam sIstem

pengadaan, pelatihan, pengembangan, penggajian dan penghargaan Pegawai Negeri sipil. Penyusunan perencanaan formasi Pegawai negeri Sipil didasarkan pada kualitas keahlian serta perencanaan pelatihan diberikan dengan perencanaan penempatan agar tercapai efisiensi dan efektifitas.

Untuk menjamin profesionalitas pada aparatur Negara maka netralitas para aparatur Negara perlu dijaga. Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota partai politik dan perlu adanya pemisah yang tegas antara pengangkatan politik pada berbagai jabatan Negara pada pemerintah dengan jabatan profesi yang harus netral dari kegiatan politik.

Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan cara :

- a. Menyususn klasifikasi jabatan
- b. Menetapkan standar kompetensi
- c. Sistem penilaian kinerja yang obyektif dan berorientasi pada kinerja
- d. Dilaksanakan pendidikan dan pelatihan
- e. Menyususn pola karier

### **3. Sejahtera**

Berbagai Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dengan cara menyempurnakan system remunerasi. Perumusan kebijakan penggajian yang adil dan

manusiawi. Perlu segera dipayakan peningkatan gaji Pegawai Negeri Sipil secara bertahap sampai tercapai sistem penggajian yang lebih kompetitif dengan swasta. Arah kebijakan yang akan datang adalah system remunerasi yang adil, layak dan kompetitif. Adil maksudnya keadilan internal menyusun sistem remunerasi berdasarkan analisis beban kerja dan keadilan eksternal dengan membandingkan system di Negara lain.

Mewujudkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dengan cara :

- a. Memberlakukan sistem remunerasi yang adil, layak dan kompetitif
- b. Maemberikan pelayanan kesehatan secara memadai bagi Pegawai Negeri Sipil dan Keluarganya
- c. Memberikan fasilitas perumahan kepada Pegawai Negeri Sipil
- d. Memberikan tunjangan pendidikan
- e. Memberikan tunjangan transportasi
- f. Memberikan tambahan insentif atas hasil kerjanya
- g. Memberikan penghargaan yang bersifat non material lainnya.

### **3. Akuntabel**

Penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik secara konsisten dan berkelanjutan sangatlah penting sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban. Sering terjadi laporan pertanggungjawaban bersifat politis, formalistik dan

lebih menekankan pada perhitungan realisasi anggaran tetapi belum berdasar pada prestasi kerja dan kualitas kinerja.

Arah kebijakan manajemen kepegawaian yang akuntabel maksudnya adalah :

- a. Sebagai wujud pertanggungjawaban aparat pemerintah dalam pencapaian visi, misi, tujuan, tugas pokok dan sasaran yang telah ditetapkan
- b. Menggambarkan peningkatan atau penurunan kinerja dan pelayanan public
- c. Menggambarkan efektifitas dan efisien dalam pengelolaan dana, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
- d. Mencegah terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme
- e. Pengembangan budaya kerja, yang produktif, profesional, bermoral dan bertanggungjawab
- f. Penerapan sistem *reward and punishment* dan pengiriman laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

### **C. Ruang Lingkup Manajemen Pegawai Negeri Sipil**

Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi :

1. Perencanaan atau formasi dan Pengadaan
2. Pengembangan meliputi antara lain Kenaikan pangkat, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin, Pengangkatan dalam Jabatan, Daftar Urut Kepangkatan, Daftar Penilaian

- Pelaksanaan Pekerjaan, Sumpah/Janji, Perkawainan dan Perceraian dan Lain-lain
3. Pemberian kesejahteraan
  4. Pemberhentian dan pemberian pensiun

#### **D. Pembaharuan menejemen Pegawai Negeri Sipil**

Reformasi atau pembaharuan pada dasarnya merupakan suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang bertujuan mengubah structural, tingkah laku dan kebiasaan yang telah lama (Han, 1981 dalam Bagas Sarnawa, 2006). Bank Dunia (2006:9-11) menyebutkan bahwa problematika pembaharuan menejemen Pegawai Negeri Sipil yaitu masalah kelembagaan dan peraturan. Lingkungan peraturan pusat memiliki karakteristik berupa sejumlah besar instansi yang berbagai tanggungjawab dalam mengelola Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah yaitu Badan Kepegawaian Negara (BKN), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Departemen Dalam Negeri, Pemerintah Daerah (Propinsi, Kabupaten dan Kota). Semua bertanggungjawab atas pengawasan dan atau pengaturan, pembuatan, kebijakan, pengelolaan dan bantuan teknis serta pelatihan. Akan tetapi tanggungjawab masing-masing tidak pernah jelas. Mandat dari BKN dan MenPAN banyak yang tumpang tindih dan tampaknya kedua lembaga tersebut sama-sama terlibat dalam tugas-tugas penting

seperti penyusun panduan untuk formasi, pengadaan dan pendataan ulang Pegawai Negeri Sipil.

Menejemen Pegawai Negeri Sipil yang tidak efektif diakibatkan pada kompleksitas dan ambiguitas karangka peraturan. Selain itu lemahnya penegakkan peraturan perundangan dibidang kepegawaian mendukung kegagalan pembaharuan menejemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan perundangan kepegawaian Negara pada dasarnya sudah mengatur bagaimana semestinya seorang Pegawai Negeri Sipil bertingkah laku dan bersikap mulai dari undang undang sampai peraturan dibawahnya. Dalam Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian diatur tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil yaitu setia dan taat pada Pancasila. Undang Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, mentaati segala peraturan perundang undangan, melaksanakan tugas kedinasan. Kemudian Undang Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, dalam pasal 5 menyebutkan bahwa setiap penyelenggara Negara berkewajiban untuk tidak melakukan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme, melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan tidak melakukan perbuatan tercela, tanpa pamrih baik untuk kepentingan pribadi, keluarga, kroni maupun



kelompok dan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk apapun.

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 1975 tentang sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, bahwa setiap orang yang diterima sebagai calon Pegawai Negeri Sipil sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri sipil wajib mengucapkan sumpah yang isinya antara lain akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai negeri Sipil, dalam pasal 2 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab, bekerja jujur, tertib dan cermat, menggunakan dan memelihara barang milik Negara dengan sebaik-baiknya. Dalam Pasal 3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dilarang menyalahgunakan wewenangnya, menyalahgunakan uang, barang dan surat berharga milik Negara. Selanjutnya dalam

Ketentuan lain adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan tentang nilai-nilai dasar dan etika Pegawai Negeri Sipil. Nilai-nilai dasar tersebut antara lain ketaatan pada hukum

dan peraturan perundang-undangan, profesionalisme, netralitas dan bermoral tinggi.

Dengan demikian ketentuan bagaimana seharusnya, serta etika seorang Pegawai Negeri Sipil sudah diatur secara jelas dan tegas lengkap dengan sanksi-sanksinya baik sanksi hukum maupun sanksi moral, namun dalam pelaksanaannya peraturan-peraturan tersebut belum optimal sehingga penegakan hukumnya masih sangat lemah. Problematika reformasi dilingkungan birokrasi. Untuk menjawab kegagalan tersebut maka jawabannya adalah jelas yaitu penegakkan aturan.

Upaya pemberharuan harus pula dilakukan terhadap substansi dari peraturan-peraturan yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Sebagaimana diketahui bahwa peraturan-peraturan yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian seperti cuti, daftar Urut Kepangkatan, daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, Peraturan Disiplin dan Lain-lain adalah produk hukum pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 yang dibuat pada periode tahun 1970 sampai 1980.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksana Pekerjaan mengandung beberapa kelemahan yang seharusnya segera dilakukan perbaikan-perbaikan. Menurut Erwin Miftah (2001: 21-25) beberapa kelemahan penerapan Daftar Penilaian Pelaksana Pekerjaan tidak

jelas standarnya, hal ini dikarenakan menggunakan kalimat “selalu”, “pada umumnya” dan lain-lain, selain itu item-item penilaian tumpang tindih dan kurang tepat dalam pengkalsifikasi, sebagai contoh aspek pengetahuan dijadikan alat ukur unsure kesetiaan yaitu”...selalu berusaha mempelajari Haluan Negara Politik Pemerintah dan rencana-rencana Pemerintah...”

Syaufan Rozi Soebhan (2000: 6) menawarkan sebuah konsep pembaharuan birokrasi seperti dalam table I dibawah ini

**Tabel 2**  
**Model Reformasi Birokrasi di Indonesia**

Dimensi	Model Lama Birokrasi	Model Baru Birokrasi
Kultur dan struktur kerja	Irasional-hirarki	Rasional egaliter
Tujuan kerja	Penguasaan, pengendalian publik	Pemberdayaan public, Demokratisasi
Sikap terhadap publik	Ekonomi biaya tinggi	Profesional pelayanan public, transparansi biaya
Pola rekrutmen, Pengawasan dan penghargaan	<i>Spoil System</i>	<i>Merit system</i>
Model pelayanan	Tidak ada kompetisi dalam pelayanan	Kompetitif dalam memberikan pelayanan
Keterkaitan dengan politik	Birkrasi berpolitik	Netralitas Politik Birokrasi

Sumber : Syafuan Soebhan, 2000

Birokrasi perlu dibangun agar mempunyai kultur dan struktur yang rasional-egaliter dan bukan rasional-hirarki. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan untuk menghargai penggunaan

nalar sehat dan menggunakan hasil-hasil ilmu pengetahuan. Perlunya memiliki sifat pioneer, Bukan memelihara budaya minta petunjuk dari atasan. Perlu dibiasakan mencari cara-cara yang baru yang praktis untuk pelayanan publik, inisiatif, antisipatif dan proaktif, cerdas membaca keadaan kebutuhan public, memandang semua orang sederajat di muka hukum, menghargai prinsip kesederajatan kemanusiaan yaitu setiap orang yang berurusan diperlakukan dengan sama pentingnya. Birokrasi Indonesia ke depan juga perlu mendukung dan melakukan peran pemberdayaan dan memerdekakan masyarakat untuk berkarya dan berkreaitifitas. Birokrasi juga harus menjadi pelayan masyarakat. Setiap pelayanan harus ada transparansi biaya. Birokrasi perlu memberikan informasi dan transparansi sebagai hak masyarakat dan bias dimintai pertanggungjawaban. Birokrasi harus melakukan fit and proper test dalam rekrutmen sumber daya manusia, perlu dikembangkan sistem yang memberikan penghargaan dan imbalan gaji sesuai pencapaian prestasi. Birokrasi harus netral (Syafuan Rozi Soebhan, 2000:7).

## **BAB III**

### **FORMASI DAN PENGADAAN PNS**

#### **A. Formasi Pegawai Negeri Sipil**

##### **1. Pengertian**

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu

##### **2. Dasar Hukum**

- a. Pasal 15 Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

##### **3. Tujuan**

Tujuan ditetapkannya formasi adalah agar satuan organisasi Negara mempunyai jumlah dan mtu/kualitas pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab pada masing-masing satuan organisasi

#### 4. Dasar

Formasi masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai Pejabat Pembina Kepegawaian menyusun formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah selambat-lambatnya akhir bulan januari setiap tahun anggaran.

Analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan nalisis terhadap :

##### a. Jenis pekerjaan

Adalah macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya, misalnya pekerjaan pengetikan, pemeriksaan perkara dan lain-lain

##### b. Sifat Pekerjaan

Adalah pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

##### c. Beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil Adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman,

misalnya perkiraan beban pekerjaan pengetikan, pengagendaaan dan lain-lain. Apabial sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi maka untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu. Sama halnya dengan perkiraan kapasitas pegawai untuk jenis tertentu dalam jangka waktu dapat dilakukan dengan perhitungan atau berdasarkan pengalaman

d. Prinsip pelaksanaan pekerjaan

Prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan formasi. Misalnya apabila ditentukan bahwa membersihkan ruangan dan merawat pekarangan harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi yang bersangkutan maka harus diangkat pegawai untuk membersihkan ruangan dan merawat pekarangan dan sebaliknya.

e. Peralatan yang tersedia

Peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok akan mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan yang ditemukan dan tersedia dalam jumlah yang



memadai dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan.

## **B. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil**

### 1. Pengertian

Pengadaan Pegawai negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, Pensiun dan Meninggal Dunia atau adanya perluasan organisasi.

### 2. Dasar Hukum

- a. Pasal 16 Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

### 3. Tujuan

Untuk mengisi formasi yang lowong, maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

#### 4. Persyaratan

Setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah mempunyai syarat yang ditentukan.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan, dan tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku agama, ras, golongan atau daerah.

#### 5. Tahapan

Tahapan-tahapan pengadaan

##### a. Pengumuman

Pengumuman harus dilakukan secara luas melalui media massa, paling lambat lima belas hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Dalam pengumuman tersebut harus dicantumkan antara lain :

- 1). Jumlah dan jenis jabatan yang lowong
- 2). Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- 3). Alamat dan tempat lamaran ditunjukkan
- 4). Batas waktu pengajuan lamaran

##### b. Persyaratan

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- 1). Warga Negara Indonesia

- 2). Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun
  - 3). Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan
  - 4). Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta
  - 5). Tidak berkedudukan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil
  - 6). Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan
  - 7). Berkelakuan baik
  - 8). Sehat jasmani dan rohani
  - 9). Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah
  - 10). Syarat yang lain ditentukan dalam persyaratan jabatan
- c. Pelamaran

Setiap pelamaran harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri dan ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang bersangkutan

d. Penyaringan

Penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan dalam suatu ujian yang materinya meliputi tes kompetensi dan psikotes

e. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Bagi pelamar yang lulus ujian penyaringan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Kepada calon Pegawai Negeri Sipil tersebut diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil dan golongan ruang. Adapun penetapan golongan ruang didasarkan pada Surat Tanda Tamat Belajar sesuai formasi yang ada atau tersedia pada waktu melamar.

**Tabel 3**  
**Penetapan Golongan Ruang calon Pegawai Negeri**  
**Sipil**  
**Berdasarkan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah**

No	Golongan Ruang	Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah
1	I/a	Sekolah Dasar atau yang setingkat
2	I/c	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau setingkat
3	II/a	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau Setingkat
4	II/b	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II
5	II/c	Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III
6	III/a	Sarjana (S1) atau Diploma IV
7	III/b	Dokter, Apoteker dan yang setara, Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara
8	III/c	Dokter (S3)

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 98 thun 2000 jo  
Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002

Calon Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dalam hal :

- 1) Mengajukan permohonan berhenti
- 2) Tidak memenuhi syarat kesehatan
- 3) Tidak lulus pendidikan dan pelatihan pra jabatan
- 4) Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas
- 5) Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan
- 6) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat
- 7) Pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar
- 8) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau tugasnya
- 9) Menjadi anggota dan atau penguus partai politik

f. Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan syarat memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- 1) Setiap unsure penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik
- 2) Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil
- 3) Telah lulus pendidikan dan pelatihan pra jabatan

Kepada setiap Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil diberikan pangkat sebagai berikut :

- 1) Juru Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a
- 2) Juru bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/c
- 3) Pengatur Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a
- 4) Pengatur Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/b
- 5) Pengatur bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/c
- 6) Penata Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/a
- 7) Penata Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b

## **C. Pengujian Kesehatan**

### **1. Pengertian**

Pengujian Kesehatan adalah pengertian yang mencakup pemeriksaan dan penilaian kesehatan baik jasmani maupun rohaninya.

Dokter penguji tersendiri adalah seorang dokter yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan yang bekerja secara sendiri dalam menguji Kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga lain yang bekerja pada Negara Republik Indonesia.

Team Penguji Kesehatan adalah suatu tim yang dibentuk oleh Menteri Kesehatan yang terdiri dari sejumlah dokter-dokter yang bekerja secara bersama atau bergabung dalam menguji kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga lainnya yang bekerja pada Negara Republik Indonesia

Team Khusus Penguji Kesehatan adalah suatu tim yang dibentuk oleh Menteri Kesehatan yang bekerja secara bersama atau bergabung untuk melaksanakan tugas tertentu di bidang pengujian kesehatan atau melaksanakan tugas tertentu di bidang pengujian kesehatan atau melaksanakan tugas tertentu di bidang pengujian kesehatan atau pemeriksaan kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga lainnya yang bekerja pada Negara Republik Indonesia.



## 2. Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1977 Tentang Pengujian kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga-tenaga lainnya yang bekerja pada Republik Indonesia

## 3. Klasifikasi Dokter Penguji Kesehatan

Dokter penguji tersendiri melakukan pengujian terhadap :

- a. Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan II/d kebawah
- b. Pelajar/mahasiswa yang akan menjalin ikatan dinas dengan pemerintah

Sedangkan tim penguji kesehatan melakukan pengujian terhadap :

- a. Calon Pegawai negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan III/a ke atas
- b. Pegawai Negeri Sipil yang menurut pejabat berwenang tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena alasan sakit
- c. Pegawai Negeri Sipil yang menurut pejabat yang berwenang memperlihatkan tanda-tanda adanya penyakit/kelainan yang berbahaya baik bagi diri sendiri maupun orang lain
- d. Pegawai Negeri Sipil yang sampai berakhirnya masa cuti sakit tetapi belum mampu bekerja lagi

- e. Pegawai Negeri Sipil yang akan melaksanakan tugas tertentu diluar negeri
- f. Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti diklat tertentu
- g. Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan tertentu
- h. Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan oleh menteri kesehatan atas usul Kepala Badan Kepegawaian Negara Tim khusus penguji kesehatan melakukan pengujian kesehatan terhadap Pegawai Negeri Sipil dan tenaga lain yang bekerja pada Negara Republik Indonesia untuk keperluan tertentu yang ditetapkan oleh Menteri dan memeriksa dan menilai keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau pejabat yang berwenang atas hasil pengujian kesehatan yang dilakukan dokter penguji tersendiri atau tim pengujian kesehatan serta tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh menteri kesehatan

#### 4. Hasil Pengujian

Hasil dari pengujian kesehatan dapat berupa :

- a. Memenuhi syarat untuk semua jenis pekerjaan pada umumnya
- b. Memenuhi syarat untuk jenis pekerjaan tertentu

- c. Memenuhi syarat untuk 1 dan 2 namun dengan persyaratan tertentu
- d. Ditolak sementara karena belum memenuhi syarat kesehatan dan perlu adanya pengobatan dan setelah sembuh kemudian diuji kesehatanya kembali
- e. Ditolak karena tidak memenuhi syarat untuk menjalankan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil
- f. Hasil penguji kesehatan dituangkan dalam suatu surat pernyataan yang diberitahukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang kemudian menyampekan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Dalam rangka usaha pembinaan Aparatur Negara perlu dijamin dan dipelihara kesehatan jasmani dan rohani Pegawai Negeri Sipil dan tenaga-tenaga lain yang bekerja pada Negara Republik Indonesia.

## **BAB IV**

### **KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

#### **A. Penggajian**

##### 1. Pengertian

Gaji adalah balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang

##### 2. Dasar Hukum

- a. Pasal 7 Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 jo Peraturan Pemerintah Nomor 1977 jo Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2001 jo Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2005 jo Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007
- c. Keputusan Presiden Nomor 16 tahun 1994 tentang pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara
- d. Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang pemberian tunjangan keluarga
- e. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan diberikan tunjangan jabatan
- f. Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2006 tentang Tunjangan Umum

## **B. Perawatan, Tunjangan Cacat dan Uang Duka Tewas**

Pegawai Negeri Sipil yang mengalami kecelakaan karena dinas sehingga yang bersangkutan menderita sakit, menderita cacat atau bahkan meninggal dunia sudah selayaknya memperoleh perawatan, pengobatan dan atau rehabilitasi.

Sedangkan bagi mereka yang karena kecelakaan dinas tersebut mengakibatkan tidak bias bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, perlu diberikan penghargaan dalam bentuk tunjangan cacat disamping pensiun yang berhak diterimanya, sehingga ia tetap dapat hidup layak.

Sedangkan yang meninggal dunia diberikan penghargaan kenaikan pangkat anumerta dan uang duka tewas.

### **1. Pengertian**

#### **a. Kecelakaan**

Kecelakaan pada hahekatnya merupakan suatu peristiwa yang mendadak yang tidak dikehendaki yang mengakibatkan seseorang menderita sakit atau menjadi cacat yang memerlukan pengobatan, perawatan dan atau rehabilitasi, atau mengakibatkan seseorang meninggal dunia.

Kecelakaan karena dinas adalah kecelakaan yang terjadi :

- 1) Dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya atau
- 2) Dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya atau
- 3) Karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

b. Sakit

Sakit karena dinas adalah sakit yang diderita sebagai akibat langsung dari pelaksanaan tugas

c. Cacat

Cacat adalah kelainan jasmani atau rohani karena kecelakaan yang sifatnya sedemikian rupa sehingga kelainan tersebut menimbulkan gangguan untuk melaksanakan pekerjaan

Cacat karena dinas adalah cacat yang disebabkan oleh kecelakaan karena dinas dan sakit karena dinas.

d. Tewas

Tewas adalah :

- 1). Meninggal Dunia dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya
- 2). Meninggal Dunia dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dank arena menjalankan tugas kewajiban
- 3) Meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat rohani atau jasmani yang dapat dalam dank arena menjalankan tugas kewajiban;
- 4) Meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

e. Wafat

Wafat adalah meninggal dunia yang bukan diakibatkan oleh hal-hal karena dinas

### **Tunjangan Cacat**

Pegawai Negeri Sipil yang cacat karena dinas sehingga tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri berdasarkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan, diberikan tunjangan cacat diatas pensiun yang diterimanya sebesar 75 % dari gaji pokok

Pegawai Negeri Sipil yang cacat karena dinas tetapi bisa dipekerjakan kembali tidak berhak atas tunjangan cacat

Untuk memperoleh tunjangan cacat, harus mengajukan permohonan Besarnya Tunjangan Cacat adalah sbb :

1. 70 % dari gaji pokok, bila kehilangan fungsi :  
Penglihatan kedua belah mata, atau  
Pendengaran kedua belah telinga, atau  
Kedua kaki dari pangkal paha atau lutut ke bawah
2. 50 % dari gaji pokok, bila kehilangan fungsi :  
Lengan dari sendi bahu ke bawah, atau  
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah
3. 40 % dari gaji pokok, bila kehilangan fungsi :  
Lengan dari atau dari atas siku ke bawah  
  
Sebelah kaki dari pangkal paha
4. 30 % dari gaji pokok, bila kehilangan fungsi :  
Penglihatan dari sebelah mata  
Pendengaran dari sebelah telinga  
Tangan dari atau dari atas pergelangan ke bawah  
Sebelah kaki dari mata kaki kebawah
5. 30 % dari gaji pokok menurut tingkat keadaan yang atas pertimbangan Tim Penguji Kesehatan kehilangan fungsi yang dapat dipersamakan dengan keadaan di atas.



## **Uang Duka Tewas**

Kepada istri/Suami Pegawai Negeri Sipil yang tewas diberikan uang duka tewas sebesar 6 kali penghasilan bersih sebulan dengan ketentuan serendah-rendahnya Rp. 500.000,-

Bila meninggal lebih dari satu istri yang sah maka uang duka diberikan kepada istri yang pertama. Yang dimaksud istri yang pertama adalah istri yang paling lama dinikahi tanpa terputus oleh perceraian.

Bila tidak meninggalkan istri/suami, uang duka tewas diberikan kepadanya anaknya.

Bila tidak meninggalkan istri/suami maupun anak uang duka tewas diberikan kepada orang tua yang bersangkutan.

Bila tidak meninggalkan istri/suami, anak, orang tua dan tak ada ahli waris lainnya maka uang duk tewas diberikan kepada yang menyelenggarakan upacara pemakaman

Uang duka tewas diberikan dengan Surat Keputusan Menteri/Jaksa Agung/Pimpinaan Kesekretariatan Lembaga tertinggi Negara/Lembaga Tinggi Negara /Gubernur /Bupati /Walikota

Pembayaran uang duka tewas didasarkan atas penghasilan sesuai pangkat anumerta.

### **Kenaikan Pangkat Anumerta**

Pegawai Negeri Sipil yang tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi, yang berlaku mulai tanggal, bulan dan tahun yang bersangkutan tewas.

Pemberian kenaikan pangkat anumerta harus diusahakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas dimakamkan dan surat keputusan kenaikan pangkat anumerta tersebut hendaknya dibacakan pada waktu upacara pemakaman. Untuk menjamin agar pemberian kenaikan pangkat anumerta dapat diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas dimakamkan, maka ditetapkan keputusan sementara.

Persyaratannya adalah :

1. Salinan sah Surat Keputusan Kenaikan Pangkat terakhir
2. Berita acara Pejabat yang berwajib tentang kejadian yang mengakibatkan yang bersangkutan tewas
3. Visum et repertum dari dokter
4. Salinan sah suratperintah penugasan/surket bahwa kecelakaantersebut terjadi dalam rangka menjalankan tugas/dinas
5. Laporan dari Pimpinan unit kerja serendah-rendahnya Eselon III kepada Pejabat Pembina Kepegawaian tentang peristiwa

yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas

6. Salinan sah surat Keputusan Kenaikan Pangkat Anumerta Sementara

### Prosedur

1. Pejabat yang berwenang menetapkan keputusan sementara
2. Pejabat yang menetapkan keputusan sementara selambat-lambatnya 7 hari kerja wajib melapor kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi Pegawai Negeri Sipil yang tewas
3. Berdasarkan bahan-bahan kelengkapan administrasi yang disampaikan oleh pejabat yang menetapkan keputusan sementaramtersebut, maka Pejabat Pembina Kepegawaian mempertimbangkan penetapan pemberian kenaikan pangkat anumerta
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan usul kepada Presiden bagi Pegawai negeri Sipil Pusat dan daerah yang diusulkan menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas dan tembusan disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai bahan pertimbangan teknis kepada Presiden.

Kepala Badan Kepegawaian Negara bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan daerah yang diusulkan menjadi juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan Ruang IV/b Apabila almarhum/almahum Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara atau Pejabat lain yang ditunjuk dalam lingkungannya dan diberikan kenaikan pangkat anumerta dan uang duka tewas, maka keputusan sementara tentang pemberian kenaikan pangkat anumerta ditetapkan menjadi keputusan *definitive* oleh pejabat yang bersangkutan.

#### Penetapan

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah Golru IV/c ke atas ditetapkan dengan keputusan Presiden
2. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah Golongan ruang I/b - IV/b ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara

#### **Biaya Pemakaman**

Biaya Pemakaman Pegawai Negeri Sipil yang tewas ditanggung Negara, yang meliputi :

1. Perawatan Jenazah
2. Peti Jenazah dan perlengkapan
3. Tanah Pemakaman dan biaya tempat pemakaman
4. Angkutan Jenazah
5. Angkutan dan penginapan istri/anak/suami yang sah

Perlakuan Pegawai Negeri Sipil yang mengalami kecelakaan karena dinas

Calon pegawai Negeri Sipil yang oleh tim penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan diberikan kenaikan pangkat pengabdian.

Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan ditetapkannya surat keterangan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri dari tim penguji kesehatan.

Kenaikan pangkat pengabdian diberikan terhitung mulai tanggal yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri dari tim penguji kesehatan.

Penetapan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut diatas ditetapkan sekaligus dengan kenaikan pangkat pengabdian.

## 2. Dasar Hukum

- a. Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999  
Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok pokok Kepegawaian
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1981 tentang perawatan, tunjangan cacat dan uang duka pegawai Negeri Sipil.
- c. Surat Edaran bersama Menteri Kesehatan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 368/Menkes/ EB/VII/1981 da Nomor 09/SE/1981 tanggal 7 juli 1981.



## **BAB V**

### **PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

#### **A. Sumpah/Janji**

##### 1. Pengertian

Suatu kesanggupan untuk mentaati keharusan atau untuk tidak melakukan larangan yang ditentukan, yang diikrarkan dihadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

##### 2. Tujuan

Untuk menjamin pelaksanaan tugas kedinasan maka setiap calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengangkat sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.

##### 3. Dasar Hukum :

- a. Pasal 6 Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok pokok Kepegawaian
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 1975 tentang Sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil

#### **B. Izin Perkawinan dan Perceraian**

##### 1. Perkawinan

- a. Pengertian



Perkawinan pada dasarnya tidak hanya sekedar sebagai suatu perbuatan hukum yang menimbulkan akibat hukum akan tetapi juga merupakan perbuatan keagamaan sehingga sah tidaknya suatu perkawinan ditentukan menurut hukum agama dan kepercayaan masing-masing orang yang melangsungkan perkawinan (Riduan Syahrini, 1986: 41).

Pasal 2 ayat (1) Undang Undang Nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan menyebutkan bahwa perkawinan sah ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga/ rumah tangga yang bahagia yang kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa yang dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya/kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan dicatat menurut perundang undangan yang berlaku.

b. Laporan Perkawinan

Pegawai Negeri Sipil yang melangsungkan Perkawinan pertama wajib melapor kepada pejabat secara hirarkhi, selambat-lambatnya 1 tahun sejak tanggal perkawinan. Ketentuan ini juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang berstatus janda atau duda yang melangsungkan perkawinannya kembali.

Laporan perkawinan tersebut dibuat dalam rangkap tiga dan dilampiri :

- 1) Salinan sah Surat Nikah/Akte perkawinan, untuk tata naskah masing-masing instansi.
- 2) Pas foto isteri/suami ukuran 3x4 cm sebanyak 3 lembar yaitu 1 lembar tata naskah kepegawaian dan 2 lembar dikirim ke Badan kepegawaian Negara untuk kartu Induk, Kartu Isteri atau Kartu Suami.

## 2. Perceraian

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perceraian wajib memperoleh ijin secara tertulis atau surat keterangan terlebih dahulu dari pejabat. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang berkedudukan sebagai penggugat, harus memperoleh ijin dari Pejabat, sedangkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berkedudukan sebagai tergugat cukup mendapat surat keterangan pejabat :

### a. Alasan Perceraian

Pegawai Negeri Sipil dapat melakukan perceraian apabila

- 1) Salah satu pihak berbuat zinah
- 2) Salah satu pihak menjadi pemabok, pematik atau penjudi
- 3) Salah satu pihak meninggalkan selama 2 tahun berturut-turut tanpa ijin

- 4) Salah satu pihak mendapatkan hukuman penjara 5 (lima) tahun/hukuman yang lebih berat
- 5) Salah satu pihak melakukan kekejaman/penganiayaan.
- 6) Antara suami/isteri terjadi perselisihan terus menerus dan tidak ada harapan untuk rukun kembali.

Permintaan ijin untuk bercerai ditolak, apabila

- 1) Bertentangan dengan ajaran Agama/peraturan Agama yang dianut.
- 2) Tidak ada alasan sebagai tercantum dalam angka 2 diatas.
- 3) Bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- 4) Alasan perceraian yang dikemukakan bertentangan dengan akal sehat.

Permintaan ijin untuk bercerai diberikan, apabila

- 1) Tidak bertentangan dengan ajaran/peraturan Agama yang dianutnya.
- 2) Ada alasan sebagaimana tercantum dalam angka 1 diatas.
- 3) Tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku
- 4) Alasan perceraian yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat.

Apabila perceraian terjadi atas kehendak Pegawai Negeri Sipil Pria, maka kewajibannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila anak mengikuti bekas isteri, maka pembagian gaji ditetapkan sbb
  - a).  $\frac{1}{3}$  gaji untuk Pegawai Negeri Sipil.
  - b).  $\frac{1}{3}$  gaji untuk bekas isteri.
  - c).  $\frac{1}{3}$  gaji untuk anak yang diterimakan kepada bekas isterinya.
- 2) Apabila perkawinan tidak menghasilkan anak maka gajinya dibagi dua, yaitu
  - a).  $\frac{1}{2}$  Untuk Pegawai Negeri Sipil
  - b).  $\frac{1}{2}$  Untuk bekas isterinya.
- 3) Apabila anak mengikuti Pegawai Negeri Sipil pria, maka pembagian gaji ditetapkan sbb :
  - a).  $\frac{1}{3}$  gaji untuk Pegawai Negeri Sipil pria.
  - b).  $\frac{1}{3}$  gaji untuk beks isterinya.
  - c).  $\frac{1}{3}$  gaji untuk anaknya yang diterima Pegawai Negeri Sipil pria.

- d). Apabila sebagian anak mengikuti Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan sebagian mengikuti bekas isteri, maka  $\frac{1}{3}$  gaji menjadi hak anak dibagi jumlah anak.

Hak atas bagian gaji untuk bekas isteri sebagaimana dimaksud di atas tidak diberikan apabila perceraian terjadi karena isteri terbukti telah berzinah atau isteri terbukti telah melakukan kejahatan atau penganiayaan berat baik lahir maupun batin terhadap suami, dan atau isteri terbukti menjadi pemabuk, pematik, dan penjudi yang sukar disembuhkan dan atau isteri terbukti telah meninggalkan suami selama dua tahun berturut-turut tanpa ijin suami dan tanpa alasan yang sah.

Meskipun perceraian terjadi atas kehendak isteri yang bersangkutan, hak atas bagian gaji untuk bagian bekas isteri tetap diberikan apabila ternyata alasan isteri mengajukan gugatan cerai karena dimadu, dan atau karena suami terbukti telah berzinah, dan atau suami terbukti telah melakukan kejahatan atau penganiayaan berat baik lahir maupun batin terhadap isteri, dan atau suami telah terbukti menjadi pemabuk, pematik dan penjudi yang sukar disembuhkan, dan atau suami telah meninggalkan isteri selama dua tahun berturut-turut tanpa ijin isteri dan tanpa alasan yang sah.

Apabila perceraian terjadi atas kehendak bersama suami isteri, maka pembagian gaji diatur sbb

- 1) Apabila perkawinan tidak menghasilkan anak, maka pembagian gaji berdasarkan kesepakatan bersama.
  - 2) Dengan tidak mengurangi ketentuan di atas, apabila semua anak mengikuti bekas isteri, maka 1/3 gaji untuk anak dan diterimakan pada isteri.
  - 3) Apabila sebagian anak mengikuti Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan sebagian mengikuti bekas isteri maka 1/3 gaji dibagi jumlah anak (sebagian ikut isteri/suami).
- b. Pegawai Negeri Sipil pria yang akan beristri lebih dari seorang bagi Pegawai Negeri Sipil pria yang akan beristri lebih dari seorang harus memenuhi syarat alternatif dan syarat kumulatif.

Adapun syarat alternatif

- 1) Isteri tidak dapat menjalankan kewajibannya, karena menderita sakit jasmani/rohani.
- 2) Isteri mendapat cacat badan/penyakit lain yang tidak dapat disembuhkan.
- 3) Isteri tidak dapat melahirkan keturunan setelah menikah sekurang-kurangnya 10 tahun.

Sedangkan syarat kumulatif meliputi :

- 1) Ada persetujuan tertulis secara ikhlas dari isteri dan disahkan atasannya.
- 2) Pegawai Negeri Sipil Pria mempunyai penghasilan yang cukup.
- 3) Pegawai Negeri Sipil Pria berlaku adil terhadap isteri-isterinya dan anaknya.

Pegawai Negeri Sipil Wanita Tdak Diiijinkan Menjadi Isteri Kedua, Ketiga, Keempat. Seorang wanita yang berkedudukan sebagi isteri kedua/ketiga/keempat dilarang menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Seorang Pegawai Negeri Sipil juga dilarang untuk hidup bersama diluar ikatan perkawinan yang sah. Hidup bersama diluar perkawinan yang sah adalah melakukan hubungan sebagai suami isteri dengan wanita yang bukan isterinya atau dengan pria yang bukan suaminya yang seolah-olah merupakan suatu rumah tangga.

c. Sanksi

Pegawai Negeri Sipil dan atau atasan/Pejabat, Kecuali Pegawai Bulanan disamping pensiun, dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, apabila melakukan perbuatan sebagai berikut :

- 1) Tidak memberika perkawinan pertamanya secara tertulis kepada Pejabat dalam jangka waktu selambat-lambatnya satu tahun setelah perkawinan dilangsungkan;
- 2) Melakukan perceraian tanpa memperoleh ijin bagi yang berkedudukan sebagai penggugat atau tanpa surat keterangan bagi yang berkedudukan sebagai tergugat, terlebih dahulu dari pejabat;
- 3) Beristri lebih dari seorang tanpa memperoleh ijin terlebih dahulu dari pejabat;
- 4) Melakukan hidup bersama diluar ikatan perkawinan yang sah dengan wanita yang bukan isterinya atau dengan pria yang bukan suaminya;
- 5) Tidak melaporkan perceraianya pada pejabat dalam jangka waktu selambat-lambatnya satu bulan setelah terjadinya perceraian
- 6) Tidak melaporkannya perkawinannya yang ke dua/ketiga/keempat kepada pejabat selambat-lambatnya satu tahun setelah perkawinan dilangsungkan.
- 7) Setiap atasan yang tidak memberikan pertimbangan dan tidak meneruskan permintaan ijin atau pemberitahuan adanya gugatan perceraian untuk melakukan untuk melakukan perceraian, dan atau untuk isteri lebih dari seorang dalam jangka waktu selambat-lambatnya tiga



bulan setelah ia menerima permintaan ijin atau pemberitahuan adanya gugatan perceraian

- 8) Pejabat tidak memberikan keputusan terhadap permintaan ijin perceraian atau tidak memberikan surat keterangan atas pemberitahuan adanya gugatan perceraian, dan atau tidak memberikan keputusan terhadap permintaan ijin untuk beristeri lebih dari seorang dalam jangka waktu selambat-lambatnya tiga bulan setelah ia menerima permintaan ijin atau pemberitahuan adanya gugatan perceraian
- 9) Pejabat yang tidak melakukan pemeriksaan dalam hal mengetahui adanya Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya yang melakukan hidup bersama diluar ikatan perkawinana yang sah
- 10) Pegawai Negeri Sipil Wanita yang menjadi isteri kedua/ketiga/keempat dijatuhkan hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980
- 11) Pegawai Negeri Sipil dijatuhi salah satu hukuman disiplin berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, apabila menolak melaksanakan pembagian gaji dan atau tidak mau menandatangani daftar gajinya sebagai akibat perceraian.

## **C. Mutasi Kepegawaian**

### **1. Pengertian**

Segala perubahan mengenai seseorang Pegawai Negeri Sipil, seperti pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pemensiunan, perubahan susunan keluarga dan lain-lain

### **2. Ruang Lingkup Mutasi Kepegawaian**

a. Mutasi pegawai baru

b. Mutasi Calon Pegawai Negeri Sipil

c. Mutasi Pegawai Negeri Sipil :

1) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

2) Berita acara pengambilan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil

3) Kartu pegawai

d. Mutasi pendidikan dan pelatihan :

1) Pendidikan dan pelatihan Pra jabatan

2) Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan : Pendidikan dan pelatihan pimpinan, Pendidikan dan pelatihan fungsional, Pendidikan dan pelatihan teknis

e. Mutasi Pendidikan

1) Peningkatan pendidikan

2) Tugas belajar

f. Mutasi Jabatan

1) Pengangkatan dalam jabatan

2) Pembebasan dari jabatan Organik

- g. Mutasi Keluarga : Karis/ Karsu / Anak/ Perkawinan / Perceraian
- h. Mutasi penghargaan
- i. Mutasi hukuman disiplin
- j. Mutasi pindah wilayah kerja
- k. Mutasi peninjauan masa kerja
- l. Mutasi kenaikan pangkat
- m. Mutasi pemberhentian
- n. Mutasi Pensiun
- o. Mutasi pengujian kesehatan

Berkaitan dengan mutasi kepegawaian dikenal juga mutasi setatus kepegawaian, yang meliputi :

- a. Aktif
- b. Cuti diluar tanggungan Negara, Pengaktifan kembali setelah cuti diluar tanggungan Negara
- c. Pemberhentian sementara
- d. Penerima uang tunggu
- e. Pembebasan sementara dari jabatan organic
- f. Prajurit wajib
- g. Pejabat Negara
- h. Kepala Desa
- i. Ijin perceraian dan perkawinan

- j. Sedang dalam proses banding ke Badan Pertimbangan Kepegawaian
- k. Masa persiapan pensiun
- l. Titipan
- m. Exodus

#### **D. Pindah Wilayah Kerja**

Salah satu jenis mutasi Pegawai Negeri Sipil adalah pindah wilayah kerja. Perindahan tugas dan atau wilayah kerja tersebut meliputi :

1. Antar departemen /lembaga
2. Antar propinsi/kabupaten/kota dan departemen/lembaga
3. Antar daerah propinsi
4. Antara daerah kabupaten/kota dan daerah kabupaten/kota propinsi lainnya
5. Antar daerah kabupaten/kota dalam satu propinsi; atau
6. Antara daerah kabupaten/kota dan daerah propinsi

Perpindahan Pegawai Negeri Sipil antar instansi dapat terjadi dalam rangka usaha pemenuhan kebutuhan dan pendayagunaan tenaga ahli, untuk kepentingan dinas.

1. Prosedur perpindahan dengan pindah instansi, diatur sebagai berikut :

- a. Perpindahan harus didasarkan atas persetujuan dari instansi asal dan instansi penerima sesuai dengan kebutuhan;
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang membutuhkan mengeluarkan surat persetujuan untuk menerima kepindahan Pegawai Negeri Sipil yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal Pegawai Negeri Sipil untuk mendapat persetujuan;
- c. Sebelum pimpinan instansi yang membutuhkan menghubungi pimpinan instansi asal, terlebih dahulu harus mendapat pertimbangan dari Baperjakat
- d. Apabila pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal yang bersangkutan menyetujui, maka Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal membuat surat pernyataan persetujuan
- e. Berdasar persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal, instansi penerima mengusulkan kepada :
  - 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat penetapan pemindahan :
    - a) Antar Departemen/Lembaga
    - b) Antara propinsi/kabupaten/kota dan Departemen/ lembaga
    - c) Antar daerah propinsi

- d) Antara daerah kabupaten/ Kota dan daerah kabupaten/kota propinsi lainnya
  - 2) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi untuk mendapat penetapan pemindahan :
    - a) Antar kabupaten /kota dalam satu propinsi
    - b) Antara kabupaten /kota dan daerah propinsi
  - f. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara atau Pejabat Pembina Kepegawaian daerah Propinsi tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang membutuhkan menetapkan surat Keputusan penempatan atau pengangkatan dalam jabatan
  - g. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk pengajuan surat keputusan pindah wilayah kerja :
    - 1) Surat pernyataan pindah instansi dari instansi asal
    - 2) Surat persetujuan dari instansi yang membutuhkan
    - 3) Surat rekomendasi dari gubernur instansi yang membutuhkan tentang kesanggupan pembayaran gaji bagi Pegawai Negeri Sipil yang pindah
    - 4) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan terakhir
2. Perpindahan Pegawai negeri Sipil antar instansi karena adanya perampingan organisasi pemerintah diatur sebagai berikut :

- a. Instansi yang karena perampangan organisasui mempunyai kelebihan pegawai Negeri Sipil yang perlu disalurkan ke instansi lain, menyusun daftar Pegawai Negeri Sipil tersebut dan menyampaikannya kepada Kepala Badan Kepegwaian Negara
- b. Pelaksanaan pemindahan tersebut diatur lebih lanjut dengan pejabat Pembina Pembina Kepegawaian dan pihak-pihak yang bersangkutan

## **E. Pengaktifan Kembali**

### **1. Pengertian**

Pengaktifan kembali adalah mutasi mengenai pengaktifan kembali Pegawai negeri Sipil yang untuk sementara waktu dibebaskan/diberhentikan dari jabatan organiknya tetapi tidak diberhentikan dari statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

### **2. Jenis**

Pengaktifan kembali Pegawai Negeri Sipil tersebut antara lain meliputi :

- 1) Pegawai Negeri Sipil setelah selesai menjalani cuti diluar tanggungan Negara  
Pegawai Negeri Sipil setelah menjalankan cuti diluar tanggungan Negara wajib melaporkan diri kepada

instansi induknya untuk ditempatkan kembali apabila ada lowongan

Pegawai Negeri Sipil setelah menjalankan cuti diluar tanggungan Negara wajib melaporkan diri kepada instansi induknya untuk ditempatkan kembali apabila ada lowongan. Adapun persyaratannya sebagai berikut :

- 1) Status Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki kartu pegawai
- 2) Cuti diluar tanggungan Negara telah mendapat persetujuan Badan kepegawaian Negara
- 3) Tersedia Formasi
- 4) Pernyataan dari Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan keinginannya untuk aktif kembali
- 5) Belum lewat batas lima tahun sejak Pegawai negeri Sipil tersebut mengambil Cuti diluar Tanggungan Negara

Bahan-bahan yang perlu dilampirkan oleh Pegawai Negeri dalam melengkapi persyaratan tersebut adalah :

- 1) Surat pengantar dari Pejabat Yang Berwenang
- 2) Blangko pengaktifan kembali dari Cuti diluar Tanggungan Negara (rangkap lima)



- 3) Nota permohonan Cuti diluar Tanggungan Negara maupun perpanjangan Cuti diluar Tanggungan Negara
  - 4) Salinan Surat Keputusan Kenaikan Pengkat Terakhir
  - 5) Surat Nikah
- 2) Pegawai negeri Sipil yang menjadi Pejabat Negara Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai negeri.
- Pegawai Negeri setelah selesai menjalankan tugasnya dapat diangkat kembali dalam jabatan organiknya setelah mendapat persetujuan teknis kepala Badan Kepegawaian Negara. Adapun persyaratan yang diperlukan adalah sebagai berikut :
- 1) Status Calon Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai negeri sipil
  - 2) Selama diangkat menjadi Pejabat Negara dibebaskan sementara waktu dari jabatan organiknya
  - 3) Telah berhenti sebagai Pejabat Negara karena telah berakhir masa jabatan

- 4) Pegawai Negeri Sipil tersebut membuat laporan pernyataan untuk diaktifkan kembali
  - 5) Bebas dari syarat lowongan/formasi
  - 6) Serendah-rendahnya diberikan jabatan setingkat dengan jabatan yang dipangku sebelumnya
- Persyaratan disertai bahan-bahan sebagai lampiran usulan, yaitu :

- 1) Salinan sah Surat Keputusan pengangkatan dalam pangkat terakhir
  - 2) Salinan sah Surat Keputusan pengangkatan menjadi Pejabat Negara
  - 3) Salinan sah Surat Keputusan pemberhentian sementara dari jabatannya
  - 4) Salinan sah Surat keputusan pemberhentian sebagai Pejabat Negara
  - 5) Surat pernyataan/pemberhentian dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bahwa ia ingin aktif kembali.
3. Pegawai negeri Sipil yang diangkat menjadi kepala desa
- Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 1980 Pegawai Negeri Sipil yang diangkat Kepala Desa untuk sementara waktu dibebaskan dari jabatan

organiknya, tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai menjalankan tugasnya sebagai Kepala Desa dipekerjakan kembali diinstansi induknya, setelah mendapat persetujuan Kepala Badan kepegawaian Negara. Adapun persyaratannya adalah sebagai berikut :

- 1) Calon/Pegawai negeri Sipil
  - 2) Selama menjadi kep. Desa telah dapat persetujuan dari instansi induknya
  - 3) Diberhentikan sementara waktu dari jabatannya
  - 4) Tersedia lowongan/formasi
  - 5) Pegawai Negeri Sipil membuat pernyataan bahwa yang bersangkutan berkeinginan untuk diaktifkan kembali
  - 6) Tanpa persetujuan Badan Kepegawaian Negara, surat keputusan dari Pejabat Yang Berwenang
- Persyaratan tersebut dilampiri bahan-bahan sebagai lampiran

- 1) Salinan sah Surat Keputusan dalam pangkat terakhir
- 2) Salinan sah Surat Keputusan pengangkatan sebagai Kepala Desa

- 3) Surat ijin untuk menjadi Kepala Desa dari pimpinan instansi yang bersangkutan

Salinan sah Surat keputusan tentang pemberhentian sebagai Kepala Desa dari Pejabat Yang Berwenang

## **F. Peninjauan Masa Kerja**

Calon/Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengalaman kerja pada pemerintah/swasta yang berbadan hukum yang belum diperhitungkan sebagai masa kerja golongan dapat ditinjau/diperhitungkan untuk penetapan gaji pokok Pegawai Negeri Sipil

### 1. Dasar Hukum

- a. Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 jo Undang Undang Nomor 43 tahun 1999
- b. Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1977
- c. Peraturan Pemerintah No. 98 tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2002

### 2. Jenis

- a. Pengalaman kerja yang diperoleh dari pemerintah
  - 1) Status sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/  
Pegawai Negeri Sipil

- 2) Memiliki pengalaman kerja yang diperoleh pada pemerintah yang belum diperhitungkan sebagai masa kerja golongan
- 3) Masa kerja yang dapat diperhitungkan setinggi-tingginya ditetapkan berdasarkan masa kerja maksimum setelah dikurangi dengan dua kali kenaikan gaji berkala yang terakhir dalam golongan ruang tersebut
- 4) Pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan sebagai masa kerja golongan gaji adalah pengalaman bekerja yang dapat dibuktikan dengan Surat keputusan dari Pejabat yang Berwenang

Masa kerja yang diperhitungkan penuh untuk penetapan gaji pokok

- 1) Masa selama menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai negeri Sipil, kecuali masa selama menjalankan cuti diluar tanggungan Negara
- 2) Masa selama menjadi Pejabat Negara  
Contoh : Masa selama menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Gubernur dan sebagainya

- 3) Masa selama menjalankan tugas pemerintahan yang antara lain masa penugasan sebagai :
    - a) Lokal Staf pada perwakilan Republik Indonesia di luar Negeri
    - b) Pegawai tidak tetap, umpamanya masa bakti dokter selama menjadi pegawai tidak tetap
    - c) Perangkat desa
    - d) Pegawai/tenaga pada badan-badan Internasional
    - e) Petugas pada pemerintahan lainnya yang penghasilannya dibebankan pada anggaran Pendapatan Belanja Negara
  - 4) Masa selama menjalankan kewajiban untuk membela Negara antara lain masa selama menjadi prajurit wajib dan sukarelawan  
Masa selama menjalankan kewajiban untuk membela Negara antara lain masa selama menjadi prajurit wajib dan sukarelawan
  - 5) Masa sekam menjadi pegawai/karyawan perusahaan milik pemerintah seperti Badan Milik Negara dan Badan Milik daerah
- b. Pengalaman kerja yang diperoleh dari masa swasta
- 1) Calon/Pegawai Negeri sipil

- 2) Pengalaman masa kerja pada swasta yang dapat diperhitungkan menjadi masa kerja golongan adalah pengalaman kerja yang diperoleh dari swasta yang berbadan hukum

Pengalaman kerja pada Swasta tsb baru dapat diperhitungkan apabila sekurang-kurangnya memiliki pengalaman kerja 1 tahun dan diperoleh secara terus menerus tanpa terputus dengan ketentuan bahwa masa kerja tsb diperhitungkan setengan sebanyak-banyaknya 8 tahun

- c. Peninjauan masa kerja dari masa bakti Veteran dan Masa Kerja sebagai Penghargaan dalam perjuangan  
Peninjauan masa kerja dari masa bakti Veteran memerlukan syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Status sebagai Calon/Pegawai Negeri Sipil
- 2) Calon/Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dinyatakan sebagai pejuang bagi Negara Republik Indonesia
- 3) Bhakti veteran yang diajukan untuk diperhitungkan 2 kali hanya dapat diperhitungkan apabila telah melalui heregistrasi yang dilakukan oleh baminvet Puscadnas

Masa bhakti yng diperhitungkan 2 kali adalah :

- 1) Masa bhakti veteran perjuangan kemerdekaan antara tgl 17 Agustus 1945 s.d 27 Desember 1949 (maksimal 4 tahun 4 bulan x 2 atau 8 tahun 8 bulan)
  - 2) Masa perjuangan integrasi dan selama menjadi Pegawai pada pemerintahan sementara Timor Timur yaitu mulai tgl 1 Juli 1974 s.d. 31 Juli 1976 (maksimal 2 tahun 3 bulan x 2 atau 4 tahun 6 bulan)
- d. Pengalaman Kerja yang Tidak Dapat Diperhitungkan Untuk Peninjauan Masa Kerja Golongan
- Pengalaman kerja yang tidak dapat diperhitungkan untuk peninjauan masa kerja golongan meliputi
1. Masa selama menjalani Cuti Diluar Tanggungan Negara
  2. Diberhentikan dengan hormat bukan atas permintaan sendiri, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002.
  3. Pengalaman kerja yang diperoleh secara bersamaan hanya diperhitungkan satu pengalaman.
  4. Diberhentikan tidak dengan hormat



5. Pengalaman kerja di swasta yang kurang dari satu tahun.
6. Pengalaman kerja yang diperoleh sebelum berusia 18 tahun.

### 3. Peninjauan Masa Kerja Pensiun

Pegawai negeri Sipil yang mempunyai pengalaman bekerja pada pemerintah atau swasta yang belum diperhitungkan sebagai masa kerja golongan, dapat diperhitungkan bersama dengan perhitungan masa kerja pensiun.

Dasar hukum

Undang Undang Nomor 11 th 1969 tentang Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

Pengalaman bekerja yang diperoleh pada pemerintahan maupun swasta yang berbadan hukum dapat diperhitungkan secara penuh sebanyak-banyaknya 10 tahun

Penghargaan waktu-waktu kerja sebagai masa kerja untuk menentukan pensiun hanya berlaku untuk waktu-waktu bekerja yang belum dihargai dengan suatu pensiun atau tunjangan bersifat pensiun

## **G. Pendidikan dan Pelatihan**

### 1. Pengertian

Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

### 2. Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2002 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

### 3. Fungsi

Pendidikan dan pelatihan mengandung dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan.

### 4. Sasaran

Sasaran Pendidikan dan Pelatihan adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan masing-masing jabatan

### 5. Jenis dan Jenjang

Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari 2 jenis

a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, terdiri dari :

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan golongan I untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan I.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan golongan II untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan II.

- 3) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan golongan III untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan III.
- b. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan, terdiri dari :
  - 1) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan
  - 2) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Pendidikan dan Pelatihan Teknis

## **H. Daftar Urus Kepangkatan**

### 1. Pengertian

Adalah suatu daftar yang memuat nama Pegawai Negeri Sipil dari suatu satuan organisasi Negara yang disusun menurut tingkatan kepangkatan

### 2. Daftar Hukum

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1979 tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil
- b. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 03/SE/1980 tanggal 11 Februari 1980 tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil

### 3. Tujuan

Sebagai salah satu bahan obyektif dalam melaksanakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

### 4. Pembuatan

Daftar Urut Kepangkatan dibuat setahun sekali yaitu pada setiap akhir bulan Desember, yang memuat urutan berdasar ukuran secara berturut-turut pangkat, jabatan, masa kerja, latihan jabatan, pendidikan dan usia Pegawai Negeri Sipil dalam satu satuan organisasi Negara.

Pejabat pembuat adalah Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Gubernur dan pejabat lain yang ditentukan Presiden.

Pembuatan daftar Urut Kepangkatan dapat didelegasikan sebagian kewenangannya kepada pejabat lain di lingkungan kekuasaannya dengan syarat serendah-rendahnya merupakan pejabat eselon V

#### 5. Keberatan

Pegawai Negeri Sipil yang merasa nomor urutnya dalam Daftar Urut Kepegawaian tidak dapat mengajukan keberatan tertulis secara hierarki dengan memuat alasan-alasannya dalam jangka waktu tiga puluh hari sejak tanggal pengumuman Daftar Urut Kepegawaian. Pejabat yang berwenang wajib melakukan perubahan terhadap nomor urut apabila alasan-alasan yang dikemukakan Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diterima, sebaliknya apabila alasan-alasannya tidak mempunyai dasar yang kuat maka keberatannya ditolak. Perubahan nomor urut atau penolakan

harus disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu empat belas hari sejak pejabat yang berwenang menerima surat keberatan.

Pegawai Negeri Sipil yang ditolak alasan-alasannya masih mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan kepada atasan pejabat pembuat Daftar Urut Kepangkatan dalam jangka waktu empat belas hari sejak Pegawai Negeri Sipil tersebut menerima penolakan atas hari sejak Pegawai Negeri Sipil tersebut menerima penolakan atas keberatannya, Sementara pejabat Pembuat Daftar Urut Kepangkatan wajib membuat tanggapan atas tentang penolakan keberatan Pegawai Negeri Sipil dimaksud.

Atasan Pejabat pembuat Daftar Urut Kepegawaian kemudian melakukan pertimbangan dengan seksama apakah menolak atau menerima keberatan Pegawai Negeri Sipil. Keputusan pejabat tersebut wajib diberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam waktu empat belas hari sejak ia menerima keberatan. Keputusan pejabat tersebut tidak dapat diajukan keberatan lagi, melainkan merupakan keputusan final.

## **I. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan**

1. Adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu yang dibut oleh pjabat penilai.
2. Dasar Hukum
  - a. Peraturan Pemerintah Nomor10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
  - b. Surat Edaran Kepala Bdan Administrasi Kepegawaian Negera Nomor 02/SE/1980 tentang Penilain Pelaksanaan Pekerjaan
  - c. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 21 /SE/1980 tentang Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangu jabatan kepala Sekolah Dasar
3. Tujuan  
Untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan system karier dan system prestasi kerja
4. Unsur yang Dinilai
  - a. Kesetian; adalah kesetian, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang Undang dsar 1945, Negara dan Pemerintah.

- b. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupn mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- c. Pengabdian adalah penyumbangan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan golongan atau pribadi
- d. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- e. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh : kecakapan, Ketrampilan, pengalaman dan kesanggupn Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- f. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- g. Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasanyang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melnggar larangan yang ditentukan.

- h. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya
  - i. Kerjasama adalah Kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
  - j. Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
  - k. Kepemimpin adalah Kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. (Khusus untuk Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Muda golongan/ruang II/a ke atas yang memangku suatu jabatan).
5. Tata Cara Penilaian

Nilai dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

- 1. Amat baik : 91 – 100
- 2. Baik : 76 – 90
- 3. Cukup : 61 – 75
- 4. Sedang : 51 – 60



5. Kurang : 51 ke bawah

Setiap unsure penilaian harus ditentukan dulu nilainya dalam angka, kemudian ditentukan dalam sebutan.

Hasil penilaian dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

## **J. Peraturan Disiplin**

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. hukuman disiplin ringan;
- b. hukuman disiplin sedang;
- c. hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis; dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pelanggaran dan Jenis Hukuman

Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- 1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

2. menaati segala peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
  - a. teguran lisan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  - b. teguran tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
14. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewa jiban:

1. mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. mengucapkan sumpah/janji, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

4. menaati segala peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai

25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);

13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
17. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:



1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;

- c. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
  11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  13. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

## Pelanggaran Terhadap Larangan

Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, , apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi

yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan

5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, , apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;

4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
6. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain,
7. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat
8. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala

Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan

9. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta

mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat

Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;



9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
10. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara,;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan
13. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan

atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

#### Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pejabat yang berwenang menghukum adalah Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat Struktural (Eselon I s/d V) dan pejabat yang setara, dengan ketentuan:

Presiden menjatuhkan hukuman disiplin berat bagi pejabat struktural Eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden

Pejabat Pembina Kepegawain menjatuhkan hukuman disiplin berat dan sedang berupa penurunan pangkat selama 1 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil Eselon II, III, IV dan V serta jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum.

Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.

Pemanggilan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

Apabila pada tanggal pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Sebelum Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan kewenangan:

- a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
- b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierark disertai berita acara pemeriksaan.

Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dapat dibentuk Tim Pemeriksa.

Tim Pemeriksa terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Tim Pemeriksa dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari

tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.

Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Berita acara pemeriksaan harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan

Berdasarkan hasil pemeriksaan pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.

Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.

Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.

Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi

kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara

pemeriksaan.

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan serta

tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.

Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

## UPAYA ADMINISTRATIF

Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.

Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh:

- a. Presiden;
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis

hukuman disiplin

c. Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin;

d. Kepala Perwakilan Republik Indonesia; dan

e. Pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis

hukuman disiplin tidak dapat diajukan upaya administratif.

Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan yaitu jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh:

a. Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara ke bawah;

b. Sekretaris Daerah/Pejabat struktural eselon II Kabupaten/Kota ke bawah/Pejabat yang setara ke bawah;

c. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit dengan sebutan lain yang atasan langsungnya Pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian; dan

d. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan Kantor Perwakilan Provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.



Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif yaitu hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh:

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin dan
- b. Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin

Keberatan, diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya

disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.

Keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Tanggapan disampaikan secara tertulis kepada atasan Pejabat yang berwenang menghukum, dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.

Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.

Apabila dalam jangka waktu pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.

Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memberatkan, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum.

Keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum bersifat final dan mengikat.

Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja Atasan Pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin:

- a. mengajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas;
- b. tidak mengajukan banding administratif maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

Penentuan dapat atau tidaknya Pegawai Negeri Sipil melaksanakan tugas menjadi kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan kerja.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya administratif, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan diberikan hak-hak

kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas:

a. keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil serta diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

b. banding administratif, dihentikan pembayaran gajinya sampai dengan ditetapkannya keputusan banding administratif.

(3) Dalam hal Pegawai Negeri Sipil meninggal dunia, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan kepada atasan Pejabat yang berwenang menghukum atau banding administratif

kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tidak diberikan kenaikan pangkat

dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Apabila keputusan pejabat yang berwenang menghukum dibatalkan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan kenaikan

pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui

untuk pindah instansi.

## BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN DAN PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Berlakunya Hukuman Disiplin yang dijatuhkan oleh:

a. Presiden;

- b. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin
- c. Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin;
- d. Kepala Perwakilan Republik Indonesia; dan
- e. Pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis hukuman disiplin, mulai berlaku sejak tanggal keputusan ditetapkan.

Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat selain, apabila tidak diajukan keberatan maka mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) setelah keputusan hukuman disiplin diterima.

Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat selain, apabila diajukan keberatan maka mulai berlaku pada tanggal ditetapkannya keputusan atas keberatan. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin, apabila tidak diajukan banding administratif maka mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) setelah keputusan hukuman disiplin diterima.

Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin, apabila diajukan banding administratif maka

mulai berlaku pada tanggal ditetapkannya keputusan banding administratif.

Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin maka hukuman disiplin berlaku pada hari ke 15 (lima belas) sejak tanggal yang ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin.

#### Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin

Keputusan hukuman disiplin wajib didokumentasikan oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan.

Dokumen keputusan hukuman disiplin digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan

#### **K. Kode Etik**

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang netral, mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, professional dan bertanggungjawab. Berkaitan dengan hal itu diperlukan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan

berkaitan dengan pembinaan jiwa korps yang diikuti dengan penerapan kode etik Pegawai Negeri sipil dalm kehidupan sehari-hari.

### 1. Pengertian

Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari

### 2. Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

### 3. Tujuan

- a. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil
- b. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya seebagai aparatur Negara dan abdi masyarakat
- c. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.



#### 4. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

##### a. Etika dalam bernegara

Etika dalam bernegara meliputi :

- 1) Melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945
- 2) Mengangkat harkat dan martabat bangsa dan Negara
- 3) Menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia
- 4) Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas
- 5) Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa
- 6) Tanggap, terbuka, jujur dan akurat serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan program pemerintah
- 7) Menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif
- 8) Tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar

##### b. Etika dalam berorganisasi

Etika dalam berorganisasi meliputi :

- 1) Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- 2) Menjaga rahasia yang bersifat rahasia
  - 3) Membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi
  - 4) Menjalinkan kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan
  - 5) Memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas
  - 6) Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja
  - 7) Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi
  - 8) Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.
- c. Etika dalam bermasyarakat
- Etika dalam bermasyarakat meliputi :
- 1) Mewujudkan pola hidup sederhana
  - 2) Memberikan pelayanan dengan empati hormat dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsure pemaksaan
  - 3) Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil serta tidak diskriminatif
  - 4) Tanggap terhadap keadaan masyarakat
  - 5) Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas
- d. Etika terhadap diri sendiri
- Etika terhadap diri sendiri meliputi :

- 1) Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar
  - 2) Bertidak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan
  - 3) Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan
  - 4) Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap
  - 5) Memiliki daya juang yang tinggi
  - 6) Memelihara kesehatan jasmani dan rohani
  - 7) Menjag keutuhan dan keharmonisan keluarga
  - 8) Berpenampilan sederhana, rapih dan sopan
- e. Etika terhadap sesama Pegawai Negeri sipil
- Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil meliputi ;
- 1) Saling menghormati sesama warga Negara yang memeluk agama atau kepercayaan yang lain
  - 2) Memelihara persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil
  - 3) Saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertical maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi maupun antar instansi
  - 4) Menghargai perbedaan pendapat
  - 5) Menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil

- 6) Menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil
  - 7) Berhimpun dalam satu wadah korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas semua Pegawai Negeri sipil dalam memperjuangkan hak-haknya
5. Penegakan Kode Etik
- Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kode etik akan dikenakan sanksi koral berupa pernyataan secara tertutup dan secara terbuka

## **L. Kenaikan Pangkat**

### **1. Pengertian**

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

#### **a. Dasar Hukum**

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

b. Tujuan

Sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdian

c. Masa

Masa kenaikan pangkat Pegawai Negeri sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 oktober setiap tahun kecuali Kenaikan Pangkat Anumerta dan Kenaikan Pangkat Pengabdian.

Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil

d. Sistem

Berdasarkan Pasal 18 ayat (1) Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 43 tahun 1999, dinyatakan bahwa kenaikan pangkat dilaksanakan dengan ;

a. Sistem Kenaikan Pangkat Reguler

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

Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

- 1) Tidak menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu
- 2) Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan structural atau fungsional tertentu
- 3) Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

**Tabel 4**  
**Jenjang Kenaikan Pangkat berdasar Pendidikan**

No.	STTB/Ijazah	Golongan Ruang Terendah	Golongan Ruang Tertinggi
1	Sekolah Dasar	I/a	II/a
2	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama	I/c	II/c
3	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Kejuruan	I/c	II/d
4	Sekolah lanjutan Tingkat Atas/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Kejuruan/Diploma I	II/a	III/b
5	Diploma II	II/b	III/b
6	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa	II/b	III/c
7	Sarjana Muda/Diploma III/Akademi	II/c	III/c
8	Sarjana/Diploma IV	III/a	III/d
9	S2/Apoteker/Dokter	III/b	IV/a
10	Doktor	III/c	IV/b

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

b. Sistem Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Kenaikan pangkat Pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

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



9. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan

Pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Disamping itu, kepada Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan :

- a. Kenaikan Pangkat Anumerta bagi Pegawai Negeri Sipil yang tewas
- b. Kenaikan Pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, mencapai batas usia pensiun, cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri

Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan Pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas pensiun.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena

mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi apabila :

1. Memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri sipil selama :
  - a. Sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah satu bulan dalam pangkat terakhir
  - b. Sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah satu tahun dalam pangkat terakhir
  - c. Sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir
2. Setiap unsure Penilaian Prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
3. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam satu tahun terakhir.

Kenaikan pangkat Pengabdian nbagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia berlaku terhitung mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia.

Kenaikan pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun berlaku terhitung

mulai tanggal 1 (satu) pada bulan yang bersangkutan  
dibhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

Kenaikan pagkat Pengabdian yang disebabkan cacat karena dinas Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehata dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, yang berlaku mulai tanggal yang bersangkutan oleh Team Penguji kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat kerja lagi dalam jabatan negeri.

## **M. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural**

### **1. Pengertian**

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil;

Jabatan Karier adalah jabatan structural dan jabatan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil;

Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang 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 suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

2. Dasar hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002

3. Persyaratan

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- d. Semua unsure penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam dua tahun terakhir;
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
- f. Sehat jasmani dan rohani

4. Jenjang Pangkat dan tunjangan Jabatan Struktural

Tabel 5  
Jenjang Pangkat dan Eselon

Eselon	Pangkat – Golongan Ruang			
	Terendah		Tertinggi	
	Pangkat	Gol Ruang	Pangkat	Gol Ruang
I a	Pembina Utama madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
I b	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
II a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
III a	Pembina	IV/a	Pembina Tk. I	IV/b
III b	Penata Tk. I	III/d	Pembina	IV/a
IV a	Penata	III/c	Penata Tk I	III/d
IV b	Penata Muda Tk. I	III/b	Penata	III/c
V a	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tk. I	III/b

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri sipil dalam Jabatan Struktural

Berdasarkan Keputusan kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 46A tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003, telah ditetapkan pedoman penyusunan standar kompetensi Jabatan

Struktural Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut mengatur agar dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku agama, rasa tau golongan.

#### 5. Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, 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. Pejabat fungsional pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai tanggungjawab hasil pelaksanaan tugas dan kewenangan pelaksanaan tugas secara mandiri dan kenaikan pangkatnya dengan menggunakan angka kredit.

Jabatan Fungsional dapat dikategorikan menjadi dua yaitu Jabatan Fungsional Ketrampilan dan Jabatan Fungsional Keahlian.

Jabatan Fungsional Ketrampilan adalah jabatan fungsional yang pelaksanaan tugasnya mensyaratkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kualifikasi teknis professional dan/atau penunjang professional dengan pendidikan serendah-rendahnya Sekolah menengah Umum atau sekolah Menengah Kejuruan dan setinggi-tingginya setingkat Diploma III
- b. Meliputi kegiatan teknis operasional yang berkaitan dengan penerapan konsep atau metode operasional dari suatu bidang profesi
- c. Terikat pada etika profesi tertentu yang ditetapkan oleh ikatan profesinya

Berdasarkan penilaian bobot jabatan fungsional, jabatan fungsional ketrampilan terdiri empat jenjang, yaitu ;

- a. Jenjang Penyelia
- b. Jenjang Pelaksana Lanjutan
- c. Jenjang Pelaksana
- d. Jenjang Pelaksana Pemula

Jabatan Fungsional keahlian adalah jabatan fungsional yang pelaksanaan tugasnya :

- a. Mensyaratkan kualifikasi professional dengan pendidikan serendah-rendahnya berijazah sarjana (Strata I);
- b. Meliputi kegiatan yang berkaitan dengan penelitian dan pengembangan, peningkatan dan penerapan konsep dan teori serta metode operasional dan penerapan disiplin

ilmu pengetahuan yang mendasari pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional yang bersangkutan;

- c. Terkait pada etika profesi tertentu yang ditetapkan oleh ikatan profesinya.

Berdasarkan penilaian terhadap bobot penilaian jabatan fungsional, jabatan fungsional keahlian dibagi dalam empat jenjang, yaitu :

- a. Jenjang Utama
- b. Jenjang Madya
- c. Jenjang Muda
- d. Jenjang Pertama





**BAB VI**  
**PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN**  
**PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**A. Pemberhentian**

1. Pengertian

Pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri sipil

Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang sebelum mencapai batas usia pensiun mengajukan permohonan berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil atas permintaan/kemauan sendiri, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yng menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Dasar hukum

Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Alasan Pemberhentian

Seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil karena alasan sebagai berikut (Sudiman, 1999: 81-83)

#### 1. Pemberhentian atas permintaan sendiri

Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permohonan untuk diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

#### 2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun

Seorang Pegawai negeri sipil yang mencapai batas usia pensiun, berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 disebutkan bahwa batas usia pensiun adalah 56 tahun

#### 3. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi

Perubahan suatu organisasi Negara ada kalanya menyebabkan kelebihan Pegawai Negeri Sipil. Apabila terjadi hal demikian, maka salah satu cara penyelesaiannya adalah menyalurkan pada satuan organisasi Negara lainnya. Apabila penyaluran tersebut tidak mungkin dilakukan maka Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun atau juga dapat diberhentikan dari jabatan negeri dengan mendapatkan uang tunggu atau hak-hak kepegawaian lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

4. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindakan pidana/penyelewengan
5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani/rohani (uzur) Pegawai Negeri sipil yang tidak dapat bekerja dalam semua jabatan negeri karena masalah kesehatan atau menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
6. Pemberhentian karena meninggalkan tugas
7. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, sedangkan Pegawai Negeri sipil yang hilang maka dianggap meninggal dunia pada akhir bulan ke dua belas sejak yang bersangkutan hilang
8. Pemberhentian karena lain-lain

## B. Pensiun

### 1. Pengertian

Adalah Jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara.

Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 antara lain menyatakan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil

yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara.

Selain dari pada itu Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 juga menegaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas pensiun.

Pada pokoknya pensiun adalah menjadi kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi social yang dibentuk oleh pemerintah.

Karena pensiun bukan hanya jaminan hari tua tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri Sipil. Iuran pensiun Pegawai Negeri Sipil dan sumbangan pemerintah tersebut dipupuk dan dikelola oleh badan asuransi sosial.

## 2. Dasar Hukum

Undang Undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pemberian Pensiun pegawai dan pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

### 3. Syarat-Syarat Pensiun

Pegawai Negeri sipil berhak atas pensiun apabila :

- a. Telah mencapai sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun
- b. Oleh tim penguji kesehatan pegawai negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan.
- c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan oleh Tim Penguji Kesehatan Pegawai Negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya.
- d. Diberhentikan dengan hormat sebagai apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan atau jabatan negeri karena sebagai tenaga kelebihan, apabila telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.

- e. Mencapai Batas Usia Pensiun menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No: 32 Tahun 1979.

#### 4. Dasar Pensiun

Dasar Pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun/ pensiun pokok, ialah gaji pokok terakhir sebulan yang berhak diterima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan gaji yang berlaku. Besarnya pensiun pegawai negeri sebulan adalah 2,5% dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan sbb:

- a. Pensiun pegawai sebulan sebanyak-banyaknya 75% dan sekurang-kurangnya 40% dari dasar pensiun;
- b. Apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami keuzuran jasmani/rohani oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya, maka besarnya pensiun yang diterima adalah 75% dari dasar pensiun.
- c. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 5. Masa Kerja Pensiun

Masa kerja yang dihitung untuk menetapkan hak dan besarnya pensiun adalah:

- a. Waktu bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Waktu bekerja sebagai anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
- c. Waktu bekerja sebagai tenaga bulanan/harian dengan menerima penghasilan dari Anggaran Negara, Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau Bank Negara
- d. Masa selama menjalankan kewajiban sebagai pelajar dalam Pemerintah Republik Indonesia pada masa perjuangan fisik
- e. Masa sebagai Veteran Pembela Kemerdekaan
- f. Masa sebagai Veteran Pejuang Kemerdekaan
- g. Masa bekerja sebagai pegawai pada sekolah partikelir bersubsidi

## 6. Pensiun Janda/duda

Yang berhak menerima pensiun janda atau duda, adalah isteri (isteri-isteri) Pegawai Negeri Sipil pria, atau suami Pegawai Negeri Sipil wanita yang meninggal dunia/tewas, atau penerima pensiun pegawai negeri yang meninggal dunia dan mereka sebelumnya sudah terdaftar



sebagai isteri/ suami sah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Besarnya Pensiun Janda/Duda adalah 36% dari dasar pensiun, dengan ketentuan:

- a. Apabila terdapat lebih dari seorang yang berhak menerima pensiun janda besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 36% dari dasar pensiun dibagi rata antara isteri-isteri itu.
- b. Besarnya pensiun janda/duda dimaksud diatas, tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami / isterinya.

Besarnya pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil yang tewas adalah 72% dari dasar pensiun, dengan ketentuan :

- a. Apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri 72% dari dasar pensiun dibagi rata isteri-isteri.
- b. Jumlah 72% dari dasar pensiun termaksud diatas, tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

Yang berhak menerima pensiun janda atau duda, adalah isteri (isteri-isteri) Pegawai Negeri Sipil pria, atau suami

Pegawai Negeri Sipil wanita yang meninggal dunia/ tewas, atau penerima pensiun pegawai negeri yang meninggal dunia dan mereka sebelumnya sudah terdaftar sebagai isteri/ suami sah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Besarnya Pensiun Janda/Duda adalah 36% dari dasar pensiun, dengan ketentuan:

- a. Apabila terdapat lebih dari seorang yang berhak menerima pensiun janda besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 36% dari dasar pensiun dibagi rata antara isteri-isteri itu.
- b. Besarnya pensiun janda/duda dimaksud diatas, tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami / isterinya.

Besarnya pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil yang tewas adalah 72% dari dasar pensiun, dengan ketentuan :

- a. Apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun maka besarnya bagian pensiun jandfa untuk masing-masing isteri 72% dari dasar pensiun dibagi rata isteri-isteri.
- b. Jumlah 72% dari dasar pensiun termaksud diatas, tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut

peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

#### Pensiun Anak

Apabila Pegawai Negeri Sipil atau penerima pensiun meninggal dunia sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak menerima pensiun janda atau duda maka :

- a. Pensiun janda diberikan kepada anak/anak-anaknya, apabila terdapat satu golongan anak yang seayah seibu;
- b. Satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak seayah-seibu ;
- c. Pensiun duda diberikan kepada anak.

Apabila Pegawai Negeri Sipil pria atau penerima pensiun pria meninggal dunia, sedangkan ia mempunya isteri (isteri-isteri) yang berhak menerima pensiun janda atau bagian pensiun janda disamping anak dan isteri yang telah meninggal dunia atau telah cerai, maka bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak seayah-seibu.

Kepada anak (anak-anak) yang ibu dan ayahnya berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil dan keduanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda,

bagian pensiun janda atau duda atas dasar yang lebih menguntungkan.

Anak-anak sebagaimana dimaksud di atas ialah anak yang pada waktu Pegawai Negri Sipil atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia:

- a. Berusia kurang dari 25 tahun atau
- b. Tidak mempunyai penghasilan sendiri atau
- c. Belum menikah / belum pernah menikah

#### Pensiun Orang Tua

Apabila seorang Pegawai Negri Sipil/Calon Pegawai Negri Sipil tewas, apabila tidak meninggalkan suami/isteri/ anak yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka kepada orang tua almarhum diberikan pensiun orang tua yang besarnya 20 % dari pensiun janda/duda.

Jika kedua orang tua telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separoh dari jumlah dimaksud.



## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku, artikel, makalah**

- Agus Dwiyanto. Dkk, 2002, *Reformasi Birokasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada
- Bank Dunia dan Kemitraan bagi Pembaharuan Tata Pemerintahan di Indonesia, 2006, *Peluang dan Hambatan Reformasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia: Pendekatan dan Metodologi Baru*, Jakarta
- Burhanuddin Tayibnapsis, 1995, *Administrasi Kepegawaian suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta: PT Pradnya Paramita
- Cornelis LAY, 1999, *Eksekutif dan Legislatif di Daerah: Penelitian tentang Potensi Konflik antara DPRD dan Birokrasi di Daerah*, Yogyakarta
- Erwin Miftah, 2001, Kelemahan DP3 dalam Penilaian Kinretja, *Artikel* dalam majalah Pemeriksa Nomor 82 Oktober-Nopember 2001
- Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia dan Deutsche Gessellschaft fur Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, *Terobosan dan Inovasi Daerah dalam Upaya Peningkata Kualitas Pelayanan Publik*, Jakarta
- Miftah Thoah, 1997, *Adminsitration Kepegawaian Daerah*, Jakarta: Ghalia

- Moch Faisal Salam, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia menurut Undang Undang Nomor 43 tahun 1999*, Bandung: Mandar Maju
- Muchsan, 1988, *Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil*, Yogyakarta: Liberty
- Muchsan, 1992, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara*, Yogyakarta: Liberty
- Muchsan, 2009, *Hukum Tata Usaha Negara, kuliah Program Magister Hukum Kenegaraan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, Yogyakarta
- Rozali Abdullan, 1986, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: CV Rajawali
- Sofian Effendi, 1999, *Kebijakan kepegawaian Negara dalam rangka Penyelenggaraan Pemerintahan pasca Pemilu 1999*, *makalah*
- Sofian Effendi, 2000, *re-Reformasi Kepegawaian*, *makalah*
- Sukanto Satoto, 2004, *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Yogyakarta: CV Hanggar Kreator
- Syaufan Rozi Soebhan, 2000, *Model Reformasi Birokrasi di Indonesia*, *Artikel*, PPW LIPI, Jakarta

USAID, 1999, *Good Governance Brief, Pembaharuan dalam Menejemen Pelayanan Publik Daerah: Tantangan dan Peluang dalam Desentralisasi Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian

Undang Undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pemberian Pensiun pegawai dan pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1977 Tentang Pengujian kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga- tenaga lainnya yang bekerja pada negara Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil



Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 1980 tentang Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Kepala Desa

Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1981 tentang Perawatan, tunjangan cacat dan uang duka Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik

Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1999 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang  
Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan  
Struktural

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang  
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan  
atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang  
Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan  
atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang  
Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Perubahan atas  
Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang  
Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan  
Struktural

Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003 tentang Perubahan  
atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2000 tentang  
Formasi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan  
Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2006 tentang Tunjangan  
Umum

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 1984 tentang Pedoman penyederhanaan dan Pengendalian Perijinan di Bidang Usaha.

Surat Edaran bersama Menteri Kesehatan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 368/Menkes/EB/VII/1981 dan Nomor 09/SE/1981 tanggal 07 Juli 1981

Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 03/SE/1980 tanggal 11 Pebruari 1980 tentang Daftar Urut Kepangakatan Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02/SE/1980 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil