

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional.

Tujuan Nasional seperti termaksud di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tanah Tumpah Darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui Pembangunan Nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistik serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna, dan berhasil guna.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mencapai tujuan Nasional sebagai tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan

tanggungjawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagai yang dimaksud di atas, maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Sesuai dengan *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*. Kenaikan pangkat adalah suatu penghargaan bagi pegawai untuk lebih meningkatkan dalam prestasi kerja dan pengabdian serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, maka prinsip pembinaan pegawai berdasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, sehingga diperlukan terkait peraturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan.

Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara. Dan suatu jabatan memiliki syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan dan syaratnya ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik.

Pangkat dan jabatan pegawai berhubungan sangat erat. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pangkat sebagaimana dimaksud pada pasal 46 ayat (1) menyatakan bahwa pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Selanjutnya

pangkat dan golongan menunjukkan ruang gaji yang dipergunakan sebagai dasar dalam menentukan gaji pokok. Masa kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian, serta masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang terdapat pelaksanaan Kenaikan Pangkat Reguler dan Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Fungsional yang dimaksud untuk menaikkan jabatan atau kepangkatan Pegawai Negeri Sipil atas penilaian prestasi kerja selama menjalankan tugas atau pengabdian selama bekerja kepada Negara. Pada kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional berdasarkan angka kredit yang telah ditentukan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Namun pada kenaikan pangkat PNS di FISIP Undip masih terjadi beberapa hambatan berupa pengarsipan dokumen yang tidak tersusun secara rapi, kesalahan penulisan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan, serta belum mencukupinya jumlah angka kredit yang dimiliki pada saat pengusulan kenaikan pangkat jabatan fungsional dosen. Dalam hal ini juga terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, bahwa kenaikan pangkat dalam institusi pemerintahan dipergunakan sebagai jalur yang disediakan untuk meraih prestasi tertinggi didalam pekerjaannya, serta sebagai penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah meningkatkan segenap

kemampuan & menunjukkan kesetiannya kepada Negara Republik Indonesia. Berdasarkan latar belakang dan keterangan yang sudah ada, penulis mengamati dan tertarik membuat judul Tugas Akhir ini, yaitu :**“SISTEM KENAIKAN PANGKAT PNS DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG”**.

1.2 Ruang Lingkup Pembahasan

Setiap instansi pasti tidak lepas dari berbagai permasalahan. Permasalahan yang terjadi salah satunya menyangkut tentang kenaikan pangkat di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang. Perumusan masalah digunakan untuk menentukan pokok-pokok pikiran secara jelas untuk mempermudah dalam memahaminya. Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat ditentukan pokok-pokok masalah yang akan dibahas dalam Tugas Akhir adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang?
2. Bagaimana hambatan dalam sistem kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang?
3. Bagaimana cara mengatasi hambatan sistem kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Penyusunan Tugas Akhir mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Mendiskripsikan tentang sistem kenaikan pangkat PNS di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
- b. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan sistem kenaikan pangkat PNS di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

1.3.2 Manfaat

1. Bagi Penulis

- a. Menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan dan bermanfaat dengan pihak-pihak yang terkait.
- b. Sebagai sarana pembelajaran untuk mengenal praktek kerja dari Administrasi Perkantoran pada unit kerja di instansi pemerintahan.
- c. Sebagai sarana untuk memanfaatkan dan menyerap ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro terhadap permasalahan di lapangan maupun lingkungan kerja.

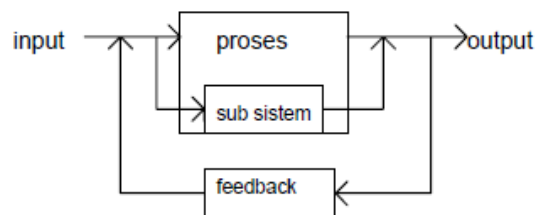
2. Bagi Universitas Diponegoro

- a. Menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan dan bermanfaat dengan pihak-pihak yang terkait
 - b. Memanfaatkan umpan balik untuk menyempurnakan materi perkuliahan yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan instansi pemerintah
3. Bagi Sub bagian Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang
- a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan saran untuk masukan yang berguna bagi instansi untuk memperbaiki kekurangan yang ada.
 - b. Dapat menumbuhkan hubungan yang teratur, sehat, dinamis antara instansi dan Program Studi DIII Administrasi Perkantoran.
 - c. Mahasiswa mampu membantu pekerjaan yang ada di Bagian Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Pengertian Sistem

Gambar 1.1



Sumber : Buku Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisa Sistem

Menurut Winardi (1982:15) dalam bukunya Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisa Sistem menjelaskan bahwa sebuah sistem harus berguna bagi kita dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Sistem tersebut kiranya akan menyatakan kepada kita, apa yang harus kita lakukan pertama-tama untuk melaksanakan sesuatu. Hal tersebut berarti bahwa kita senantiasa mulai pada sebuah titik dimana “hal-hal tertentu dimasukkan” yang dinyatakan sebagai *Input*.
2. Sistem tersebut harus memiliki alat tertentu atau proses-proses (*process*) yang mengerjakan input tersebut.
3. Sistem tersebut membantu kita untuk melihat, apa hasil usaha-usaha kita, dengan cara demikian rupa, hingga kita dapat mengukur bagaimana hasil usaha kita. Produk-produk selesai tersebut merupakan *output* (hasil-hasil).

4. Sistem tersebut harus memungkinkan kita membandingkan Input dan Output guna mengetahui apakah mereka sama atau tidak. Apabila demikian halnya, usaha tersebut cukup berhasil dan akan ditunjukkan pula dimana harus kita melakukan perbaikan-perbaikan lain kali. Inilah yang dinamakan proses *Feedback*.

Adapun pengertian sistem menurut M. Amirin Tatang (1984:1) istilah sistem paling sering digunakan untuk menunjuk pengertian metode atau cara dan sesuatu himpunan unsur atau komponen yang saling berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan yang utuh. Sebenarnya penggunaannya lebih dari itu, tetapi kurang dikenal. Sebagai suatu himpunan, sistem pun diidentifikasi bermacam-macam pula.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 842) dinyatakan bahwa sistem adalah (1) seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas; (2) susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya; dan (3) metode.

Campbell (1979: 3) menyatakan bahwa sistem itu merupakan himpunan komponen atau bagian yang saling berkaitan yang bersama-sama berfungsi untuk mencapai sesuatu tujuan.

Elias M. Awad (1979: 4) menyatakan bahwa sistem merupakan sehimpunan komponen atau sub sistem terorganisasikan dan berkaitan sesuai dengan rencana untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu.

Sedangkan, sistem menurut Random House Dictionary of the English Language, yang dikutip oleh koontz dan O'Donnel (1976:14)

menunjuk sistem yang bukan wujud fisik. Ilmu pengetahuan juga disebut sebagai suatu sistem yang terdiri dari fakta, prinsip, doktrin, dan sejenisnya

Menurut Murdick dan Ross (1982: 4) secara sederhana, yang dinamakan sistem itu merupakan sehimpunan unsur, semisal manusia, benda-benda, dan konsep, yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu keseluruhan.

1.4.2 Kenaikan Pangkat

Pada *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil* dalam keputusannya menyatakan bahwa sebagai berikut;

1. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
2. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara.

Dari uraian diatas tersebut dijelaskan bahwa kenaikan pangkat ialah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan

pengabdian. Sistem kenaikan pangkat tentunya dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, dan sebuah penghargaan mempunyai nilai bila diberikan kepada orang yang tepat dan tepat pada waktunya.

Dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di FISIP Undip berdasarkan landasan hukum yaitu sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
6. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penetapan Jabatan dan Peringkat, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Peringkat Serta Rentang Skor Nilai Jabatan Bagi Pejabat dan Pelaksana di Lingkungan Universitas Diponegoro.

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2015
Tentang Statuta Universitas Diponegoro.
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012
Tentang Pendidikan Tinggi.
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil
Negara (ASN)

Adapun jenis-jenis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaannya terdapat kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional dosen dan kenaikan pangkat reguler ialah sebagai berikut:

1. Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Fungsional

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat (6) menyatakan bahwa Jabatan fungsional yaitu jabatan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa pelaksanaan pembinaan dalam jabatan fungsional dapat dijadikan sebagai salah satu pemicu profesionalisme pegawai dalam rangka melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Memperhatikan nilai strategi dari pemegangan jabatan fungsional dalam perannya mengenai tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok, sasaran dan misi organisasi.

Di samping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga upaya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional khususnya dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro ini mutlak harus dilakukan secara lebih konsesional dan harus menjamin kelangkaan pembinaan dan pengembangan karir PNS Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro pada umumnya, khususnya kader-kader pejabat fungsional.

Kenaikan pangkat ini sesuai dengan *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil* dan *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*. Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan fungsional untuk kenaikan pangkatnya di samping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diharuskan pula memenuhi angka kredit, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila yang bersangkutan :

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila:
 - a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 - dan
 - b. telah memenuhi angka kredit yang ditentukan;

- c. setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - d. kartu pegawai.
- 2) Ketentuan mengenai angka kredit untuk kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional/pangkat dosen jenjang Perguruan Tinggi, bidang Penelitian dan Publikasi meliputi sebagai berikut :
- 1. Jurnal Nasional, sesuai dengan pertimbangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi bahwa diberi nilai yang lebih tinggi dari yaitu maksimal **10** dan mempunyai syarat-syarat yaitu;
 - a. Karya Ilmiah ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan
 - b. Memiliki ISSN
 - c. Memiliki terbitan versi online
 - d. Dikelola secara profesional: ketetapan keberkalaan, ketersediaan petunjuk penulisan, identitas jurnal, dll.
 - e. Bertujuan menampung/mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian ilmiah dan atau konsep ilmiah dalam disiplin ilmu tertentu
 - f. Ditujukan kepada masyarakat ilmiah/peneliti yang mempunyai disiplin-disiplin
 - g. Diterbitkan oleh Penerbit/Badan Ilmiah/Organisasi Profesi/Perguruan Tinggi dengan unit-unitnya

- h. Bahasa yang digunakan dalam bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan abstrak dalam Bahasa Indonesia
 - i. Memuat karya ilmiah dari penulis yang berasal dari minimal dua institusi yang berbeda
 - j. Mempunyai dewan redaksi/editor yang terdiri dari para ahli dalam bidangnya dan berasal dari minimal dua instansi yang berbeda.
2. Jurnal Internasional, mempunyai syarat-syarat yaitu;
- a. Karya ilmiah yang diterbitkan ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan
 - b. Memiliki ISSN
 - c. Ditulis dengan menggunakan bahasa resmi PBB (Arab, Inggris, Perancis, Rusia, Spanyol dan Tiongkok)
 - d. Memiliki terbitan versi online
 - e. Dewan Redaksi (*Editorial Board*) adalah pakar di bidangnya paling sedikit berasal dari 4 (empat) negara.
 - f. Terindek oleh database internasional bereputasi: *Web of Science*, *Scopus*, *Microsoft Academic Search*, dan/atau lama sesuai dengan pertimbangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Berikut ini ketentuan angka kreditnya:
 - a) Jurnal Internasional yang mempunyai faktor dampak (*impact factor*) dari *ISI Web of Science (Thomson Reuters)* atau *Scimago Journal Rank (SJR)* mempunyai urutan tertinggi dalam penilaian dan dinilai paling tinggi **40**.

- b) Jurnal Internasional yang terindek oleh database internasional bereputasi (*Web of Science, Scopus, atau Microsoft Academic Search*) namun belum mempunyai dampak faktor (*impact factor*) dari ISI Web of Science (Thomson Reuters) atau Scimago Journal Rank (SJR) mempunyai urutan tertinggi dalam penilaian dan dinilai paling tinggi **30**.
- c) Jurnal Internasional yang belum terindek pada database internasional bereputasi (*Web of Science, Scopus, atau Microsoft Academic Search*) namun telah terindek pada database internasional seperti DOAJ, CABI, Copernicus, dan/atau laman sesuai dengan pertimbangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dan dapat dinilai karya ilmiah paling tinggi **20**.
3. Jurnal Nasional Terakreditasi, memiliki syarat-syarat sama seperti Jurnal Nasional. Sesuai dengan pertimbangan Ditjen Dikti dan dapat dinilai karya ilmiah paling tinggi **25**.
4. Prosiding Seminar Nasional, mempunyai syarat-syarat yaitu;
- a. Memuat makalah lengkap
 - b. Ditulis dalam Bahasa Indonesia
 - c. Penulis dari berbagai institusi
 - d. Editor yang sesuai dengan bidang ilmunya
 - e. Memiliki ISBN
 - f. Diterbitkan oleh lembaga ilmiah yang bereputasi, yaitu organisasi profesi, perguruan tinggi, lembaga penelitian

5. Prosiding Seminar Internasional, mempunyai syarat-syarat yaitu;
 - a. Ditulis dalam bahasa resmi PBB (Arab, Inggris, Perancis, Rusia, Spanyol, Tiongkok)
 - b. Editor yang berasal dari berbagai Negara
 - c. Penulis berasal dari minimal 4 (empat) Negara
 - d. Memiliki ISBN
6. Buku Monograf, sesuai dengan pertimbangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Buku Monograf dapat dinilai paling tinggi **20** dan mempunyai syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Isi buku sesuai dengan bidang keilmuan penulis
 - b. Merupakan hasil penelitian atau pemikiran yang original
 - c. Memiliki ISBN
 - d. Tebal paling sedikit 40 halaman cetak (menurut format UNESCO)
 - e. Ukuran : standar, 15 x 23 cm
 - f. Diterbitkan oleh penerbit Badan Ilmiah/Organisasi/Perguruan Tinggi
 - g. Isi tidak menyimpang dari falsafah Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945
 - h. Buku referensi yang diambil dari disertasi atau tesis tidak dapat dinilai untuk usul kenaikan jabatan akademik/pangkat.
7. Buku Referensi, sesuai dengan pertimbangan Ditjen Dikti Buku Referensi dapat dinilai paling tinggi **40** dan mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Isi buku sesuai dengan bidang keilmuan penulis

- b. Merupakan hasil penelitian atau pemikiran yang original
- c. Memiliki ISBN
- d. Tebal paling sedikit 40 halaman cetak (menurut format UNESCO)
- e. Ukuran : standar, 15 x 23 cm
- f. Diterbitkan oleh penerbit Badan Ilmiah/Organisasi/Perguruan Tinggi
- g. Isi tidak menyimpang dari falsafah Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945
- h. Buku referensi yang diambil dari disertasi atau tesis tidak dapat dinilai untuk usul kenaikan jabatan akademik/pangkat.

Adapun tujuan pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS
- 2) Sebagai dasar dalam melakukan penilaian prestasi kerja, penentuan Pendidikan dan Pelatihan serta melaksanakan promosi, mutasi PNS
- 3) Sebagai dasar penentuan jabatan lowongan dalam pengadaan CPNS, dasar penyusunan standar kompetensi serta dasar dalam melaksanakan evaluasi jabatan.

2. Kenaikan Pangkat Reguler

Pada *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil* menyatakan bahwa Kenaikan Pangkat Reguler merupakan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tidak menduduki jabatan struktural atau fungsional. Pemberian pangkat reguler dimaksud diberikan sepanjang tidak melebihi pangkat atasan langsung, kecuali yang bersangkutan menduduki jabatan fungsional tertentu.

Untuk pengangkatan pertama, mereka akan diberi pangkat sesuai dengan surat tanda tamat belajar/ijazah/akta/diploma yang dimiliki dan digunakan untuk melamar. Setelah itu mereka pun akan memiliki hak untuk menerima kenaikan pangkat reguler, yaitu kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di mana telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.

Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, termasuk Pegawai Negeri Sipil yang :

- a) Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
- b) Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.
- c) Sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- d) Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan

- e) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dan amat baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- f) Sampai dengan tingkat pendidikan (ijazah) yang dimiliki PNS yang bersangkutan. Batas pemberian kenaikan pangkat reguler bagi PNS berdasarkan jenjang pendidikan.

Berikut ini tabel pangkat pertama dan batas maksimal kenaikan pangkat reguler berdasarkan atas STTB/ijazah/akta/diploma :

Tabel 1.1
Kenaikan Pangkat Reguler Berdasarkan Ijazah

No.	STTB/Ijazah/Akta/Diploma/Sarjana	Pangkat Terendah	Pangkat Tertinggi
1	Sekolah Dasar	I/a	II/a
2	Sekolah Menengah Umum Pertama	I/b	II/c
3	Sekolah Menengah Kejuruan Pertama (3 tahun)	I/b	II/d
4	Sekolah Menengah Kejuruan tingkat pertama (4 tahun)	I/c	II/d
5	Sekolah Menengah Umum Atas, Sekolah Menengah Kejuruan Atas Non-Guru (3 tahun), Diploma I, Atas Non-Guru (4 tahun), Sekolah Guru (3 tahun, akta I)	II/a	III/a
6	Sarjana muda, Diploma II	II/a	III/b
7	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Diploma III, Akademis, Bakaloret, Akta II, Diploma III Politeknik	II/b	III/c
8	Akta III	II/c	III/c
9	Sarjana, dokter, apoteker	III/a	III/d
10	Pasca sarjana, spesialis I, akta IV	III/a	IV/a
11	Doktor, spesialis II, akta V	III/b	IV/b

Sumber : Buku Hukum Kepegawaian di Indonesia

Dalam hal ini memang terdapat aspek yang agak menggembirakan terutama bagi PNS yang menyanggah gelar kesarjanaan, karena secara teori padanya terbuka kesempatan untuk memangkai jabatan-jabatan

yang memungkinkan dapat memperoleh kenaikan pangkat lebih tinggi dari pangkat yang seharusnya diperoleh dalam kenaikan pangkat reguler. Akan tetapi kalau diteliti dan diperhitungkan secara cermat, hal tersebut tidak sepenuhnya menyenangkan, sebab faktor penghambat yang paling menonjol antarlain terbatasnya jumlah jabatan struktural dan fungsional tertentu sebagai penunjang.

1.5 Metode Penelitian

Metodologi merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya. Menurut Sugiyono (2011:4) penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara ilmiah, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun non eksperimental, interaktif maupun non interaktif. Menurut Kartono (1998:20) metode penelitian adalah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik-baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian atau ajaran mengenai metode-metode yang digunakan dalam proses penelitian.

1.6 Fokus dan Lokus Penelitian

1.6.1 Fokus

Fokus pada penelitian Tugas Akhir ini yaitu :

1. Membantu dalam kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

2. Hambatan yang dilalui dalam kenaikan pangkat pegawai dan cara saran dalam mengatasi hambatan tersebut di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

1.6.2 Lokus

Lokus yaitu suatu tempat yang dipilih untuk melakukan penelitian. Lokasi penelitian Tugas Akhir ini bertempat pada Sub bagian Kepegawaian di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang, Jalan Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang.

1.7 Fenomena Penelitian

Pada penyusunan Tugas Akhir ini, penulis mengambil fenomena dari pengamatan dan penelitian yang berhubungan dengan sistem kenaikan pangkat itu sendiri, baik dari segi tugas dan fungsinya guna menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi, diantaranya :

- 1) Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, fenomena yang diamati adalah:
 1. Sistem kenaikan pangkat pegawai negeri sipil
 2. Pelaksanaan sistem kenaikan pangkat pegawai negeri sipil
 3. Persyaratan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil
- 2) Faktor hambatan yang terjadi dalam sistem kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

1.8 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.(Azwar, 2011:91)

b. Data Sekunder

Data sekunder atau Data tangan ke dua, adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.(Azwar, 2011:91)

1.9 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu dengan wawancara, dan observasi.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara interaksi tanya jawab secara langsung kepada narasumber atau informan yang dipercaya mampu memberikan sumber data yang diharapkan oleh peneliti.

Teknik wawancara tanya jawab secara langsung dilakukan penulis kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu staf kepegawaian pada sub bagian kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan secara langsung kepada objek yang akan diteliti tanpa mengajukan pertanyaan.Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum

dilaksanakannya pengambilan data yaitu untuk mengamati secara langsung tugas dan kegiatan yang dilakukan pada sub bagian kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah cara pengumpulan data dengan cara mencari dan memilih teori-teori dari buku-buku acuan yang mendukung atau dapat dipakai dalam pemecahan masalah penelitian yang dirumuskan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data-data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kajian yang diteliti berupa catatan, transkrip, buku, foto, dan sebagainya.

1.10 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti

melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.