

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas pemerintahan dalam negara hukum modern (*welfare state*) seperti sekarang ini tidak hanya melaksanakan Undang-Undang saja, tetapi lebih luas dari itu yaitu menyelenggarakan kepentingan umum seperti : kesehatan rakyat, pengajaran, perumahan, pertanahan, dan sebagainya. Dalam negara Republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan warga negaranya. Tugas-tugas pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan tersebut dilaksanakan melalui aparatnya, dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil.¹

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta meletakkan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut berarti bahwa pegawai negeri sipil sepenuhnya berada dibawah pimpinan pemerintah.²

¹ Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, hlm 21.

Dalam menjalankan tugas-tugas yang cukup berat tersebut, maka sebagai penghargaan setiap pegawai negeri sipil berhak mendapatkan kenaikan pangkat. Bagi pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat berhak mendapatkan kenaikan pangkat dalam jabatan tertentu. Kenaikan pangkat dimaksudkan sebagai pendorong atau motivasi bagi pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan.

Pada awal pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil mereka diangkat pada pangkat pertama, dalam pengangkatan pertama tersebut mereka akan diberi pangkat sesuai dengan surat tanda tamat belajar / ijazah / akta / diploma yang dimiliki dan digunakan untuk melamar. Selanjutnya mereka berhak untuk menerima kenaikan pangkat reguler, sedangkan untuk kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada pegawai negeri sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi disamping telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Kenaikan pangkat pilihan hanya dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memegang jabatan struktural dan fungsional tertentu. Pelaksanaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil yang memegang jabatan fungsional mempersyaratkan harus dengan angka kredit sebagai lambang prestasi kerjanya. Jabatan fungsional merupakan jabatan yang

dari sudut fungsinya jabatan itu harus ada untuk memungkinkan organisasi itu dapat melakukan tugas pokoknya, dalam hal ini seperti Guru.³

Guru adalah pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada jalur pendidikan sekolah, dan jabatan guru tersebut hanya dapat diduduki oleh seseorang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Guru sebagai suatu profesi merupakan sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui adanya interaksi pendidikan secara terpola, formal dan sistematis.

Guru Sekolah Dasar di Kota Yogyakarta merupakan PNS Guru yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta. Mereka adalah tenaga pengajar atau pembimbing yang bertugas mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar. Sebelum era otonomi daerah semua guru di Daerah Istimewa Yogyakarta berada di bawah naungan dua atap kelembagaan, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kantor Wilayah (Kanwil) Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta hanya membawahi guru taman kanak-kanak (TK) dan guru sekolah dasar (SD) di lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan Kantor Wilayah (Kanwil) Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta membawahi semua guru di lingkungan Daerah Istimewa

Yogyakarta mulai dari guru taman kanak-kanak (TK) sampai dengan guru sekolah menengah umum (SMU).

Setelah era otonomi daerah kedua lembaga tersebut berganti nama, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berganti menjadi Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta, sedangkan Kantor Wilayah (Kanwil) Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berganti nama menjadi Dinas Pendidikan Propinsi DIY. Dengan demikian sebagian kewenangan untuk mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran di daerah diserahkan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran yang ada pada masing-masing Daerah / Kabupaten / Kota. Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pendidikan dan pengajaran.

Dinas Daerah Kabupaten atau Kota mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Daerah dalam rangka untuk melaksanakan asas desentralisasi. Kewenangan tersebut termasuk dalam bidang kepegawaian, diantaranya mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, serta kedudukan hukum pegawai negeri sipil di Daerah atau pegawai negeri sipil daerah yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan guru yang selama ini kurang mendapat perhatian serius baik dari masyarakat

kenaikan pangkat bagi guru pegawai negeri sipil. Meskipun nilainya kurang berarti, akan tetapi setiap kenaikan pangkat selalu diikuti oleh kenaikan gaji. Kenaikan pangkat dalam jabatan fungsional guru dilakukan berdasarkan sistem kenaikan pangkat pilihan. Untuk mendapatkan kenaikan pangkat pilihan tersebut, disamping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan juga diharuskan memenuhi angka kredit sebagai lambang prestasi kerjanya.

Dalam rangka untuk menetapkan kenaikan pangkat guru salah satunya diperlukan penilaian terhadap prestasi kerja guru, penilaian prestasi kerja guru dilakukan oleh Tim Penilai. Tim penilai guru itu sendiri ditunjuk dan diangkat oleh pejabat di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). Mereka terdiri dari guru dengan pangkat minimal yang setingkat atau sama dengan guru yang dinilai. Penilaian dilakukan berdasarkan obyektifitas dan keadilan, sehingga memberikan kepuasan kepada setiap guru sebagai pihak yang dinilai untuk mendapatkan kenaikan pangkat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut di atas maka diajukan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil dalam

2. Hambatan-hambatan apakah yang muncul dalam pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional guru di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan prosedur kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta.
2. Untuk menemukan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis :

Bagi ilmu pengetahuan diharapkan dapat memberikan tambahan sumbangan pengetahuan hukum pada umumnya dan Hukum Administrasi Negara pada khususnya.

2. Secara praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbang saran

E. Tinjauan Pustaka

1. Pegawai Negeri Sipil

Secara etimologi, Pegawai Negeri Sipil terdiri dari tiga kata yaitu pegawai yang berarti karyawan atau orang yang bekerja.⁴ Kata negeri yang berarti kota, negara, pemerintah atau daerah,⁵ sedangkan kata sipil memiliki arti rakyat biasa atau bukan tentara.⁶ Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil secara etimologi berarti orang biasa atau yang bukan tentara yang bekerja pada negara atau pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bagian dari pokok-pokok hukum kepegawaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Pengertian pegawai negeri sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian adalah:

“Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka diperoleh empat unsur yang harus dipenuhi seseorang untuk dapat disebut sebagai Pegawai Negeri.

Empat unsur tersebut ialah⁷ :

⁴ J.S Bedudu Dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, hlm 1020.

⁵ J.S Bedudu Dan Sutan Muhammad Zain, *Ibid*, hlm 937.

⁶ J.S Bedudu Dan Sutan Muhammad Zain, *Ibid*, hlm 1333.

⁷ Sudibyo Triatmojo, *Op.Cit*, hlm 28

- 1) Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya.
- 4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian kewajiban pegawai negeri sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan.⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian kewajiban pegawai negeri sipil ditetapkan sebagai berikut :

1. Wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah (Pasal 4).
2. Wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab (Pasal 5).
3. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah yang berwajib atas kuasa Undang-Undang (Pasal 6).

Kewajiban pegawai negeri sipil yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa :

“Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga

persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Hak-hak pegawai negeri sipil yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 7, 8, 9, dan 10, diantaranya adalah ⁹:

1. Hak untuk memperoleh gaji.
2. Hak atas cuti.
3. Hak untuk memperoleh perawatan, tunjangan cacat, dan uang duka.
4. Hak atas pensiun.

Dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai negeri, maka pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Ketentuan mengenai hak pegawai negeri sipil yang berupa gaji diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, antara lain :

- (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktifitas dan menjamin kesejahteraannya.
- (3) Gaji Pegawai Negeri yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Hak atas gaji ini mulai berlaku pada bulan calon pegawai negeri sipil

... telah melaksanakan tugasnya yang

dinyatakan dengan syarat pernyataan atasan langsung yang membawahi calon pegawai negeri sipil tersebut.¹⁰

2. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Sebagai aparatur negara yang menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka pegawai negeri sipil berhak mendapatkan kenaikan pangkat dalam jabatan tertentu. Pengertian Pangkat terdapat dalam Pasal 1 butir 1 Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil bahwa Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Hal tersebut berarti gaji yang diberikan kepada seorang pegawai negeri sipil berdasarkan pangkat yang didudukinya.

Kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dengan tekun, penuh pengabdian dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dibebankan kepadanya. Karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan, maka sudah sepantasnya bila diberikan pada orang yang tepat dan tepat pada waktunya.¹¹

Jenis-jenis Kenaikan Pangkat pegawai negeri sipil ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, antara lain :

1. Kenaikan Pangkat Reguler (Pasal 6)

¹⁰ Muchsan, *Pengangkatan Dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil*, hlm 25.

¹¹ Muchsan, *Pengangkatan Dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil*, hlm 65.

Kenaikan pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan, kenaikan pangkat reguler ditentukan sampai dengan tingkat pangkat tertentu.

2. Kenaikan Pangkat Pilihan (Pasal 9)

Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi. Kenaikan pangkat ini diberikan kepada PNS yang memangku jabatan struktural atau fungsional tertentu. Bagi Pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada kemungkinan mendapat kenaikan pangkat pilihan. Prestasi kerja tersebut diwujudkan dengan angka kredit.

3. Kenaikan Pangkat Anumerta (Pasal 22)

Kenaikan pangkat anumerta adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dinyatakan tewas atau meninggal dunia karena menjalankan tugas dan kewajibannya.

4. Kenaikan Pangkat Pengabdian (Pasal 27)

Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah

menjalankan tugas dan kewajibannya dengan kerajinan dan ketekunan.

Periode kenaikan pangkat pegawai negeri sipil ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali untuk beberapa jenis kenaikan pangkat yang ditetapkan berlakunya secara khusus, sedangkan masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil / Pegawai Negeri Sipil.

3. Guru

a. Pengertian Guru

Guru merupakan seseorang yang bertanggung jawab menyelesaikan tugas sebagai tenaga pengajar atau pembimbing sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dibebankan kepadanya.

Pasal 1 butir 1 Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya menyatakan bahwa:

“Guru adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.”

Guru sebagai pemangku jabatan fungsional dituntut untuk memiliki kemampuan melaksanakan tugas secara teknis operasional. Pengertian jabatan fungsional itu sendiri menurut Pasal 1 butir 1 Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil adalah kedudukan yang menunjukkan tugas,

suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu serta bersifat mandiri.

b. Jenjang pangkat, jabatan, golongan ruang Guru

Kenaikan pangkat pilihan untuk jabatan fungsional guru diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Berikut jenjang pangkat, jabatan dan golongan ruang guru beserta angka kredit yang disyaratkan dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah :

Tabel 1

Jenjang pangkat, jabatan, golongan ruang Guru

No	Jabatan Guru	Pangkat dan golongan ruang Guru	Angka Kredit
1.	Guru Pratama	Pengatur Muda, II/a	25
2.	Guru Pratama Tingkat I	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	40
3.	Guru Muda	Pengatur, II/c	60
4.	Guru Muda Tingkat I	Pengatur Tingkat I, II/d	80
5.	Guru Madya	Penata Muda, III/a	100
6.	Guru Madya Tingkat I	Penata Muda Tingkat I, III/b	150
7.	Guru Dewasa	Penata, III/c	200
8.	Guru Dewasa Tingkat I	Penata Tingkat I, III/d	300
9.	Guru Pembina	Pembina, IV/a	400
10.	Guru Pembina Tingkat I	Pembina Tingkat I, IV/b	550
11.	Guru Utama Muda	Pembina Utama Muda, IV/c	700
12.	Guru Utama Madya	Pembina Utama Madya, IV/d	850
13.	Guru Utama	Pembina Utama, IV/e	1.000

Sumber : Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 025/O/1995 Tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, hlm 14

Semakin tinggi jenjang jabatan guru semakin luas dan berat pula tugas, tanggung jawab dan wewenangnya. Bagi guru yang kreatif dan

pangkatnya setingkat lebih tinggi asalkan jumlah angka kredit yang dikumpulkan telah memenuhi syarat yang telah ditentukan.

c. Angka Kredit

Berdasarkan Pasal 1 butir 2 Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993 pengertian angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan guru.

Angka kredit merupakan lambang prestasi kerja guru, karena guru adalah pejabat fungsional maka untuk kenaikan pangkatnya selain telah memenuhi syarat yang ditentukan harus pula memenuhi angka kredit. Ketentuan penetapan untuk besarnya angka kredit yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat guru diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Penetapan angka kredit digunakan sebagai dasar untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat guru, sedangkan penetapan angka kredit dilakukan oleh pejabat yang berwenang untuk menetapkan angka kredit. Pejabat tersebut didalam menjalankan tugas dan wewenangnya dibantu oleh Tim Penilai.

Mengenai unsur kegiatan yang dinilai dalam memberikan angka

Menteri Pendayagunaan aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, yaitu :

(1) Unsur kegiatan yang dinilai dalam memberikan angka kredit terdiri dari :

1. Unsur Utama.
2. Unsur Penunjang.

(2) Unsur utama terdiri dari :

1. Pendidikan
2. Proses Belajar mengajar atau bimbingan
3. Pengembangan profesi

(3) Unsur Penunjang, adalah kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas guru.

d. Jenis dan masa Kenaikan Pangkat Guru

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme kinerja guru maka perlu diadakan sistem pembinaan karier guru berupa kenaikan pangkat. Adapun jenis kenaikan pangkat guru adalah sebagai berikut ¹² :

- 1) Kenaikan Pangkat secara langsung tanpa diusulkan.

Guru dapat naik pangkat setingkat lebih tinggi secara langsung, setelah ditetapkan angka kredit yang disyaratkan, dan memenuhi persyaratan lainnya. Pejabat yang berwenang menetapkan kenaikan pangkat ini adalah kepala BAKN atau sejak

¹² Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor

era otonomi daerah kenaikan pangkat untuk PNS di daerah ditetapkan oleh Dinas dengan tembusan Kepala BKD (Badan Kepegawaian Daerah) melalui penerbitan Surat Keputusan, hal tersebut dalam rangka pelaksanaan asas desentralisasi.

2) Kenaikan pangkat tidak secara langsung / harus diusulkan.

Guru dapat naik pangkat setingkat lebih tinggi setelah ditetapkan angka kredit dan dipenuhi persyaratan administrasi kepegawaian lainnya dengan diusulkan oleh pejabat yang berwenang. Jenis kenaikan pangkat ini meliputi :

- a) Kenaikan pangkat Pembina (Gol.ruang IV/a) ke Pembina Tingkat I (Gol.IV/b) sampai dengan Pembina Utama Madya (Gol.ruang IV/d) ke Pembina Utama (Gol.ruang IV/e).
- b) Kenaikan pangkat guru yang mendapat penghargaan sebagai Guru Teladan.
- c) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat pertama kali setelah diangkat calon Pegawai Negeri Sipil dan memenuhi syarat baik angka kredit maupun persyaratan kepegawaian lainnya diwajibkan melampirkan keputusan jabatan guru pertama kali yang diterbitkan / disebutkan sekaligus dalam keputusan penetapan pengangkatan Calon

Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil yang naik pangkat lebih dari satu kali, di samping persyaratan lain yang

e. Tim Penilai

Penilaian prestasi kerja dalam jabatan fungsional guru dengan angka kredit untuk kenaikan pangkat guru dilakukan oleh Tim penilai. Tim penilai ini bertugas membantu pejabat yang berwenang dalam menetapkan kenaikan pangkat guru. Tim penilai melakukan penilaian prestasi kerja guru setelah guru yang bersangkutan memenuhi jumlah angka kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat/jabatan. Menurut Pasal 1 butir 3 Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya Tim Penilai adalah Tim Penilai Pusat, Tim Penilai Provinsi, Tim Penilai Kabupaten/Kotamadya, dan Tim Penilai Instansi. Anggota Tim Penilai adalah guru dan pejabat lain dengan ketentuan :

1. Pangkat serendah-rendahnya sama dengan pangkat guru yang dinilai.
2. Memiliki keahlian serta kemampuan di bidang pendidikan.
3. Dapat aktif melaksanakan penilaian.

Anggota Tim Penilai terdiri dari guru dan pejabat lain bukan guru dengan ketentuan jumlah anggota Tim Penilai yang berasal dari guru harus lebih banyak daripada pejabat yang berasal bukan dari guru.

F. Metode Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan

Yaitu dengan cara membaca, memahami dan menganalisis peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, dan dokumen-dokumen, yang dimaksudkan sebagai referensi bagi penulisan untuk memperoleh data sekunder tentang permasalahan yang erat hubungannya dengan obyek yang akan diteliti. Bahan-bahan yang dipergunakan adalah :

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu dengan mempelajari Undang-Undang dan peraturan yang berlaku yang sesuai dengan obyek penelitian. Bahan hukum primer terdiri dari :

- 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.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang Jabatan

- 6) Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 tahun 1993 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- 7) Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 0433/P/1993, Nomor 25 Tahun 1993 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- 8) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 025/O/1995 Tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan ini merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, serta dapat membantu dalam menganalisis dan memahami bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder terdiri dari :

- 1) Buku-buku yang membahas mengenai kepegawaian.
- 2) Buku-buku yang membahas mengenai kenaikan pangkat.
- 3) Buku-buku yang membahas mengenai Guru dan Angka Kredit.
- 4) Makalah-makalah dari internet, dan sumber lain yang mendukung penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan ini merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data langsung dari obyek penelitian. Penelitian lapangan terdiri dari :

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta.

b. Nara Sumber

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta atau u.p kepegawaian (urusan personalia kepegawaian)
2. Tim Penilai yang melakukan penilaian prestasi guru Sekolah Dasar di lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta.

c. Responden

Guru-guru Sekolah Dasar di lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta baik yang sedang menjalani proses kenaikan pangkat maupun yang pernah naik pangkat sejumlah 20 orang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Adapun data yang akan dikumpulkan oleh peneliti adalah dengan wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan nara sumber dan responden untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan.

3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif.

- a. Analisis deskriptif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan data yang didapat dari teori maupun dari hasil penelitian lapangan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.
- b. Analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dikelompokkan dan dipilih, kemudian dihubungkan dengan masalah yang diteliti menurut kualitas dan kebenarannya, sehingga akan dapat menjawab permasalahan yang ada.

G. Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Tinjauan Pustaka
- F. Metode Penelitian

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEGAWAI NEGERI SIPIL, KENAIKAN PANGKAT PNS DAN GURU

- A. Pegawai Negeri Sipil
- B. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- C. Guru
 1. Pengertian Guru
 2. Jenjang jabatan, pangkat, dan golongan ruang guru

4. Jenis kenaikan pangkat guru

5. Tim Penilai

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan tentang hasil penelitian, yaitu mengenai pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Yogyakarta serta hal-hal apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan bagi