

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang  
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**

***Employee Performance  
Under The Law Concerning Personnel Principals***

Folce Elden Palyama, Moses  
Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Victory Sorong  
Alamat: Km. 11,5 Kelurahan Klawuyuk, Sorong Timur, Kota Sorong, Papua Barat Daya  
Email: folcepalyama003@gmail.com

**Abstrak**

Badan Kepegawaian Negara selaku instansi yang bertugas mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN sesuai dengan ketentuan Aparatur Sipil Negara, tugas untuk melakukan pendataan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS dan hukuman disiplin yang telah diterapkan guna menyikapi pelanggaran tersebut. Data dalam Sistem Peringatan Dini Kedepujian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara, sebagaimana disampaikan Kepala Biro Humas BKN Mohammad Ridwan, sepanjang TA 2017 sebanyak 1.759 Pegawai Negeri Sipil telah dijatuhi hukuman disiplin. Bentuk hukuman disiplin tersebut bervariasi mulai dari tingkat berat, ringan hingga sedang. PNS penerima hukuman disiplin tersebar di berbagai instansi baik pusat maupun daerah. Sebagaimana diketahui, berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar.

**Kata Kunci:** Aparatur, Sipil Negara, Aturan, Hukuman.

**Abstract**

*The State Civil Service Agency as an agency tasked with supervising and controlling the implementation of norms, standards, and procedures for ASN personnel management in accordance with the provisions of the State Civil Apparatus, is tasked with recording data on disciplinary violations committed by Civil Servants and disciplinary sanctions that have been applied to address these violations. Data in the Early Warning System of the Deputy for Supervision and Control of the State Civil Service Agency, as conveyed by the Head of the BKN Public Relations Bureau Mohammad Ridwan, throughout the 2017 fiscal year, 1,759 Civil Servants have been given disciplinary sanctions. The form of disciplinary sanctions varies from severe, light to moderate. Civil Servants receiving disciplinary sanctions are spread across various agencies, both central and regional. As is known, based on Article 1 of the Government Regulation on Civil Servant Discipline, what is meant by disciplinary violations is any speech, writing, or action that does not comply with obligations and/or violates.*

**Keywords:** State, Civil Apparatus, Rules, Punishment.

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Pada saat penjajahan, sebagian Pegawai Negeri berada di bawah pemerintah Republik Indonesia dan sebagian lagi berada di bawah pemerintah Hindia Belanda. Keadaan seperti itu menyebabkan pembinaannya pun dilakukan oleh dua lembaga, yaitu: Kantor Urusan Pegawai Negeri yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 tanggal 30 Mei 1948, berkedudukan di ibu kota pemerintahan di Yogyakarta dan dipimpin oleh seorang Kepala yaitu Raden Pandji Soeroso. Pada tahun yang sama Pemerintah juga menetapkan pembentukan perwakilan KUP untuk wilayah Indonesia bagian timur yang berkedudukan di Makasar. Dalam perkembangan selanjutnya, Kantor Urusan Pegawai (KUP) inilah yang menjadi cikal bakal BAKN, sehingga tanggal 30 Mei 1948 ditetapkan sebagai tanggal lahirnya BAKN. *Dienst voor Algemene Personele (DAPZ)* yang lebih dikenal dengan DUUP (Djawatan Umum Urusan Pegawai) yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda Nomor 13 tanggal 9 Juni 1948, dikepalai oleh Mr. J.W. Van Hoogstraken dan berkedudukan di Jakarta. Tugas pokok KUP adalah mengurus segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji Pegawai Negeri serta mengawasi supaya peraturan-peraturan itu dijalankan dengan tepat. Kebijakan pemerintah yang dipandang cukup penting pada masa itu adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1948 tentang Peraturan Gaji Pegawai yang dikenal dengan nama PGP-48.

Dalam peraturan pemerintah ini, gaji permulaan golongan terendah adalah Rp. 45,- sebulan. Gaji pokok seorang pegawai dengan isteri dan seorang anak tidak akan kurang dari Rp. 65,- sebulan. Asas-asas peraturan penghargaan pengalaman bekerja mulai berlaku pada PGP-48 ini. Ijazah sekolah tidak mempunyai arti penting tetapi hanya sebagai ukuran derajat atau kepandaian. Untuk menentukan kedudukan pegawai selanjutnya salah satu syarat adalah kecakapannya. Sistem penggajian yang dianut dalam PGP-48 adalah sistem horizontal dan masa kerja yang berhubungan dengan gaji lama dihitung serta untuk kenaikan gaji berikutnya dalam pangkat baru. Peraturan Gaji pegawai kemudian diatur kembali dengan PGPN-1955 yang berlaku mulai tahun 1955. Dalam PGPN-1955 dikenal sembilan golongan dan 31 ruang gaji. Selain gaji pokok, untuk

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

kesejahteraan pegawai juga diberikan tunjangan-tunjangan yaitu tunjangan keluarga, tunjangan anak, tunjangan kemahalan setempat, kemahalan umum, kemahalan daerah, tunjangan tanggung jawab keuangan, perwakilan, ujian dinas, tunjangan jabatan dan uang pengganti, serta tunjangan bahaya. Sejak pembubaran Republik Indonesia Serikat dan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia pada tanggal 15 Agustus tahun 1950, maka dari itu pandangan pemerintah memandang perlu untuk memusatkan urusan kepegawaian yang sebelumnya diselenggarakan oleh KUP di Yogyakarta dan DUUP di Jakarta. Untuk maksud tersebut ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tanggal 15 Desember 1950.

Dengan Peraturan Pemerintah tersebut, KUP di Yogyakarta dan DUUP di Jakarta digabungkan menjadi satu. Meskipun KUP berkedudukan di Jakarta, dalam pelaksanaan tugasnya masih ada unit kerja yang berkedudukan di daerah, yaitu Bagian Tata Usaha Kepegawaian (Biro TUK) di Yogyakarta dan Bagian Pensiun dan Tunjangan (Biro P&T) di Bandung. Sesuai dengan perkembangan, di mana peran aparatur pemerintah semakin dirasakan, pemerintah menganggap perlu menetapkan kembali kedudukan, fungsi, tugas, dan organisasi KUP. Pandangan ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 beserta peraturan pelaksanaannya yang dimaksud dalam Keputusan Perdana Menteri RI Nomor 30/PM/1951 tanggal 7 April 1951. Untuk maksud tersebut, maka KUP yang merupakan institusi yang bertugas melakukan pembinaan kepegawaian diubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. Penetapan Peraturan Pemerintah ini adalah juga sebagai pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972, maka kedudukan, fungsi, tugas, susunan dan tata kerja institusi yang mengelola kepegawaian, semakin dikembangkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, BAKN ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan. BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan peraturan

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

perundang-undangan. Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif. Pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pengadaan PNS harus diumumkan seluas-luasnya melalui media massa agar diketahui umum. Pengumuman penerimaan pegawai harus sudah dilakukan selambat-lambatnya 15 hari sebelum penerimaan lamaran.

Banyak informasi mengenai lowongan CPNS lewat internet atau teman Anda yang bekerja sebagai PNS. Ujian penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Materi ujian meliputi: Test kompetensi dan Psikotes. Materi test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, meliputi pengetahuan umum, Bahasa Indonesia, kebijaksanaan pemerintah, pengetahuan teknis dan pengetahuan lainnya. Psikotest diadakan untuk mengisi jabatan tertentu untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat pelamar. Penyelenggaraan psikotest disesuaikan dengan kemampuan departemen/instansi masing-masing (Peraturan Pemerintah No. 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil). Pengumuman lulus seleksi/penyaringan CPNS akan diumumkan melalui media massa. Selain itu, pelamar yang lulus juga akan diberitahukan secara tertulis melalui surat tercatat. Dalam pengumuman dan surat pemberitahuan tersebut akan diberitahukan kapan, kepada pejabat mana dan batas waktu melapor. Batas waktu melapor sekurang-kurangnya 14 hari terhitung mulai tanggal dikirimkannya surat pemberitahuan tersebut. Apabila pelamar tidak melapor sampai batas waktu yang ditentukan, maka dianggap mengundurkan diri. Daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat nomor identitas Pegawai Negeri Sipil. Penetapan pengangkatan CPNS sesuai dengan tahun anggaran yang berjalan, yaitu tahun anggaran penetapan formasi, pada tanggal 1 bulan berikutnya setelah pemberian nomor identitas PNS. Surat keputusan tentang pengangkatan sebagai CPNS diberikan kepada yang bersangkutan dengan surat ke alamatnya. Selambat-lambatnya satu bulan sejak diterimanya surat keputusan, CPNS yang bersangkutan sudah melapor pada satuan unit organisasi.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

## **2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diangkat penulis adalah:

1. Bagaimanakah kinerja pegawai berdasarkan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok - pokok kepegawaian?
2. Apa sajakah sanksi yang akan diterima oleh pegawai jika melanggar aturan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok - pokok kepegawaian?

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian yang penulis gunakan di sini adalah normatif sistematis yang mana dalam penelitian ini terkait kegiatan kinerja pegawai dengan tujuan mengembangkan serta menemukan pengetahuan yang benar dengan adanya penyertaan pelaksanaan pekerjaan pegawai berdasarkan aturan pokok kepegawaian. Kegiatan penelitian yang penulis lakukan ini substansinya bersifat sistematis melalui hasil penemuan serta pemanfaatan serta tindak lanjut penyebarluasan kinerja pegawai baik normatif namun sekaligus dikembangkan secara empiris. Apabila dilihat dari cara memperolehnya, data dibedakan menjadi 2 bagian, yaitu data primer dan data sekunder.

### **a. Data primer**

Adalah data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari subjek atau objek penelitian, misalkan berupa hasil observasi di lapangan.

### **b. Data sekunder**

Adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti, data di sini bisa berupa dokumen atau arsip-arsip atau undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menjadi subjek penelitian.

## **B. PEMBAHASAN**

**KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN**

Dalam ketentuan umum Pasal 1 Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pejabat Negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-undang.
5. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan.
6. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.
7. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dikatakan pegawai negeri adalah:

- (1) Pegawai Negeri terdiri dari :
  - a. Pegawai Negeri Sipil;

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia;
  - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat;
  - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- (3) Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan kedudukan dan tugas pegawai negeri, seperti:

- (1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
- (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- (3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan kewajiban pegawai negeri, yakni:

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan hak dari pegawai negeri:

- (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 produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

- (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan terkait dengan pejabat negara:

(1) Pejabat Negara terdiri atas :

- a. Presiden dan Wakil Presiden;
- b. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat;
- d. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung, serta Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim pada semua Badan Peradilan;
- e. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Pertimbangan Agung;
- f. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
- g. Menteri, dan jabatan yang setingkat Menteri;
- h. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
- i. Gubernur dan Wakil Gubernur;
- j. Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan
- k. Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-undang.

(2) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.

(3) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara tertentu tidak perlu diberhentikan dari jabatan organiknya.

(4) Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah selesai menjalankan tugasnya dapat diangkat kembali dalam jabatan organiknya.

Pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan terkait perwujudan pegawai negeri:

(1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

- (2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Pasal 13 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan kedudukan dari pegawai negeri:

- (1) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban, dan kedudukan hukum.
- (2) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan.
- (3) Untuk membantu Presiden dalam merumuskan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk Komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
- (4) Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), terdiri dari 2 (dua) Anggota Tetap yang berkedudukan sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi, serta 3 (tiga) Anggota Tidak Tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden.
- (5) Ketua dan Sekretaris Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), secara *ex officio* menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- (6) Komisi Kepegawaian Negara mengadakan sidang sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan."

Pasal 15 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan jumlah dan formasi pegawai negeri:

- (1) Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

(2) Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan."

Ketentuan Pasal 16 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: Setiap warga negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Antara Pasal 16 dan Pasal 17 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 16 A berbunyi sebagai berikut :

Pasal 16 A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tata cara pengangkatan pegawai negeri:

- (1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.
- (2) Persyaratan, tata cara, dan pengangkatan langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 17 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 17 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian juga menjelaskan tentang tata cara pengangkatan pegawai negeri:

- (1) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.
- (2) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.
- (3) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.

Ketentuan Pasal 19 dihapus

Ketentuan Pasal 20 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan pengangkatan jabatan pegawai negeri:

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Ketentuan Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25, dan Pasal 26 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang kepentingan pegawai negeri:

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja.

**SANKSI YANG AKAN DITERIMA OLEH PEGAWAI JIKA MELANGGAR ATURAN UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN.**

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang sanksi pegawai negeri:

- (1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia,
- (2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:
  - a. atas permintaan sendiri;
  - b. mencapai batas usia pensiun;
  - c. perampangan organisasi pemerintah atau
  - d. tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena :
  - a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/ janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; atau

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.
- (4) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena :
- a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih; atau
  - b. melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat,
- (5) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena :
- a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/ janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
  - b. melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; atau
  - c. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang sanksi pidana bagi pegawai negeri:

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang pemberhentian pegawai negeri:

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

- (1) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Presiden.
- (2) Untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
- (3) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Sekretaris Jenderal Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Sekretaris Jenderal Departemen, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, dan jabatan setingkat, ditetapkan oleh Presiden.

Pasal 26 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang wajib sumpah sebelum menjadi pegawai negeri:

- (1) Setiap Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengucapkan sumpah/janji.
- (2) Susunan kata-kata sumpah/janji adalah sebagai berikut :

Demi Allah, saya bersumpah/berjanji Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil, serta akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan; bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.

Pasal 30, Pasal 31, dan Pasal 32 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang kode etik pegawai negeri:

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

- (1) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.
- (2) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang pentingnya pegawai negeri:

- (1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 32 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang iuran wajib pegawai negeri:

- (1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra putri Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya.
- (4) Untuk penyelenggaraan program pensiun dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran.
- (5) Besarnya subsidi dan iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- (6) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

Pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang kualitas pegawai negeri:

- (1) Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Negara.
- (2) Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 34 A berbunyi sebagai berikut :

Pasal 34 A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang manajemen wajib pegawai negeri:

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah.
- (2) Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah.

Pasal 35 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang upaya hukum bagi pegawai negeri:

- (1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara.
- (2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- (3) Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**  
*Employee Performance Under The Law Concerning Personnel Principals*

Pasal 37 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan tentang manajemen pegawai negeri yang diantaranya adalah TNI dan POLRI: Manajemen Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, masing-masing diatur dengan Undang-undang tersendiri.

**DAFTAR PUSTAKA**

***Book***

- Handoko, Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE-UGM, (2014).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT, Remaja Rosdakarya, (2014).
- Nawawi, H. Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, (2016).
- Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Andi Offset, (2014).
- A.W.Widjaja, Administraasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali, (2016).
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, Metodologi Penelitian, Jakarta, Bumi Aksara, (2015).
- Deddy Supriady B, Dadang Solihin, Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Jakarta, PT Gramedia, (2017).

***Journal***

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=sanksi+kepegawaian>).