

IMPLIKASI PROMOSI JABATAN SECARA TERBUKA TERHADAP MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA

oleh

Ratih Rohani¹, Joko Setiono²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi promosi jabatan secara terbuka terhadap manajemen aparatur sipil negara dan memahami penerapan sistem merit dalam pengangkatan aparatur sipil negara terhadap jabatan-jabatan tertentu yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu, untuk menganalisis perbedaan Undang-Undang Kepegawaian yang berlaku di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 terkait dengan pengaturan promosi jabatan secara terbuka sebelum diterbitkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka sumber data sekunder atau sumber kepustakaan sebagai sumber yang utama dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, bersifat deskriptif yakni dengan menyajikan data secara terperinci dan melakukan penafsiran-penafsiran untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah Undang-Undang Kepegawaian yang berlaku dan dipakai bersamaan di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak mengatur mengenai mekanisme promosi jabatan secara terbuka. Pengangkatan terhadap Pegawai Negeri Sipil selama ini masih dilakukan secara tertutup berdasarkan prinsip senioritas dan lamanya masa kerja. Setelah diterbitkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara banyak perubahan yang terjadi khususnya dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, yaitu munculnya lembaga non-struktural baru yakni Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang memiliki kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN, serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik, dan perilaku ASN. Sehingga dengan diterapkannya sistem merit dan promosi jabatan secara terbuka, prinsip senioritas dan lamanya masa kerja dihilangkan sehingga akan menghasilkan orang-orang berkualitas, berkompeten di bidangnya dan mempunyai integritas tinggi.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Manajemen Aparatur Sipil Negara.

¹ Magister Hukum Kenegaraan, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

² Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

**IMPLICATIONS OF OPEN PROMOTION POSITION TO
MANAGEMENT OF CIVIL APPARATUS OF THE STATE IN
INDONESIA**

by

Ratih Rohani³, Joko Setiono⁴

ABSTRACT

This study is purposed to determine the implications of open promotion position to management of civil apparatus of the state and understand the application of the merit system in the appointment of civil apparatus of the state to certain positions which are governed by Act Number 5 of 2014 on Civil Apparatus of The State. Furthermore, to analyze differences in Employment Act that legitimate in Indonesia, Act Number 8 of 1974 and Act Number 43 of 1999 related to the open promotion regulation before Law of Civil Apparatus of The State is published.

This research is a normative law research, then the secondary data source or literary source are the main source in this study. The method used in this research is qualitative analysis method, has a descriptive characteristic which presents the detailed data and perform interpretations to answer the formulation of research problems.

Conclusions from the study is the Employment Act that legitimate and used simultaneously in Indonesia are Act Number. 8 of 1974 and Act Number of 1999 do not regulate the promotion mechanism openly. The appointment of the Government Employees had been still held in private based on the principle of seniority and length of employment. After the publication of the Law of Civil Apparatus of The State there are many changes that occur, especially in Management of Civil Apparatus Of The State, that is emergence of new non-structural institution, called Civil Apparatus of The State Commission (KASN) who has the authority to monitor and evaluate the implementation of policies and management of ASN, and supervision of implementation principles, code of ethics, and behavior of ASN. Thus with the implementation of merit and open promotion system, the principle of seniority and length of employment is removed so that it will produce qualified people, competent in their fields and have high integrity.

Keywords: Job Promotion, Management of Civil Apparatus of The State.

³ Magister of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.

⁴ Faculty of Law Gadjah Mada University Yogyakarta.