

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik memerlukan berbagai Undang-Undang untuk melaksanakan tugas pemerintahannya sehari-hari. Tugas-tugas pemerintahan tersebut di dalam implikasi yuridisnya dilaksanakan oleh kekuasaan eksekutif dalam hal ini, Pemerintah dibawah pimpinan Presiden bersama para Administrator Negara yang ada dan bekerja di seluruh wilayah kedaulatan negara Indonesia. Salah satu dari berbagai Undang-Undang yang dibutuhkan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pejabat negara itu sendiri meliputi pejabat negara, pejabat pemerintahan dan penyelenggara Negara yang mempunyai profesi, mereka berwenang untuk memegang kekuasaan berdasarkan Undang-Undang, oleh karena itu hal tersebut pada dasarnya pejabat harus ditaati oleh rakyat Indonesia. Akan tetapi pejabat dan pejabat pemerintahan juga harus sadar akan tanggung jawabnya terhadap rakyat supaya rakyat juga mempunyai rasa segan dan menuruti semua peraturan yang berlaku saat ini yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebuah perjalanan panjang untuk mewujudkan suatu tata pemerintahan yang baik karena sering kali terjadi sebuah praktek birokrasi yang tidak baik seperti nepotisme, korupsi, kolusi, suap, pemungutan liar dan penyalahgunaan wewenang.

Sedangkan menurut Jean Riveri dan Waline mengartikan penyalahgunaan wewenang dalam Hukum Administrasi diartikan menjadi 3 (tiga) bentuk yaitu :

(1) penyalahgunaan wewenang untuk melakukan tindakan-tindakan yang

bertentangan terhadap kepentingan umum untuk menguntungkan kepentingan pribadi, kelompok atau golongan. (2) penyalahgunaan wewenang dalam arti tindakan pejabat tersebut adalah benar diajukan untuk kepentingan umum, tetapi menyimpang dari tujuan dan kewenangan tersebut diberikan oleh Undang-Undang atau Peraturan-Peraturan lainnya. (3) penyalahgunaan wewenang dalam arti penyalahgunaan prosedur yang seharusnya dipergunakan untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi telah menggunakan prosedur lain agar terlaksana.¹

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, pemerintahan banyak melakukan upaya pembenahan terhadap perilaku administratif dan organisasi pada jabatan di level puncak (*top level bureaucrats*), level menengah (*middle level bureaucrats*), maupun level pelaksana (*street level bureaucrats*). Perilaku administratif dan organisasi dominan banyak dipengaruhi oleh pejabat yang mengampu pada suatu jabatan tersebut. Jabatan dalam konteks pemerintahan akan berkorelasi dengan suatu kewenangan. Adapun kewenangan yang akan melegitimasi suatu kekuasaan yang ada diluarannya seperti kepentingan untuk merekayasa organisasi agar selaras dengan sasarannya. Atas dasar itulah, jabatan menjadi sangat strategis untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Secara global banyak permasalahan Aparatur Sipil Negara dalam birokrasi pemerintahan saat ini yaitu salah satunya ialah berkenaan dengan adanya sumberdaya manusia. Permasalahan tersebut antara lain sebagai berikut, kurangnya jumlah Aparatur Sipil Negara, dan tingkat kebutuhan yang sangat

¹ Adji, Indriyanto Seno, *Korupsi, Kebijakan Aparatur Negara dan Hukum Pidana*, (Jakarta: Diadit Media, Tahun 2009), hlm. 35.

tinggi dari tahun ke tahun, serta rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh oleh Aparatur Sipil Negara. Sehingga pengusulan Aparatur Sipil Negara yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi maupun dilantik pada posisi yang sama namun di tempat yang berbeda mekanismenya.

Dasar dari promosi jabatan itu sendiri yaitu pengalaman, kecakapan kombinasi antara pengalaman dan kecakapan terhadap suatu pekerjaan. Ketika suatu kolaborasi tersebut bersifat positif maka akan ada suatu kemungkinan besar yang akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi ketika hal tersebut bersifat negatif, maka akan berdampak besar terhadap kemunduran sehingga akan memerlukan pengembangan karir. Jabatan merupakan suatu yang sering di idamkan setiap orang maka sebab itu dibutuhkan suatu dasar hukum yang menjadi penguat dalam hal promosi jabatan tersebut supaya tidak ada penyelewengan dan dapat mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang ini lahir dalam rangka melaksanakan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,² aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan

² Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi.

Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, suatu tingkatan jabatan dalam struktur organisasi terklarifikasi dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas. Pada Pasal 72 Ayat (3) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja Pegawai pada suatu instansi pemerintahan. Adapun dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yaitu menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil berada dibawah kewenangan pejabat yang mempunyai kewenangan dalam instansi pemerintahan masing-masing. Pasal 77 Ayat (2)

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil.

Promosi merupakan suatu aktivitas manajemen sumberdaya manusia yang mengalih tugaskan pegawai dari posisi suatu jabatan tertentu ke posisi jabatan yang lebih tinggi, dengan tanggungjawab yang lebih besar, tugas yang makin luas dan kompleks, serta kompensasi yang lebih baik dari pada posisi jabatan sebelumnya³ dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan Aparatur Sipil Negara dalam struktur pemerintahan yang profesional berdasarkan spesifikasi promosi sebagai pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada jabatan yang lebih tinggi dalam lingkup instansi birokrasi tertentu. Promosi jabatan dalam proses manajemen sumber daya manusia, harus melihat pendidikan, keterampilan, kepribadian terlebih dahulu untuk mengisi jabatan tertentu.⁴

Promosi jabatan mempunyai arti yang sangat penting bagi suatu instansi, sebab dengan promosi jabatan tersebut dapat membuat kestabilan suatu instansi dan moral pegawai yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi jabatan diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi jabatan ini sendiri

³ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Putri Christian (ed.); 1st ed.). CV. Andi Offset 2015

⁴ Azhari, *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia: Studi Perbandingan Intervensi Pejabat Politik Terhadap Pejabat Birokrasi di Indonesia dan Malaysia* (S. A. Achidsti (ed.)). Pustaka Belajar. 2011

sebenarnya mempunyai nilai tersendiri karena merupakan bukti pengakuan, antara yang dipromosikan lain terhadap prestasinya.⁵

Pelaksanaan Pengangkatan dalam suatu jabatan struktural eselon I di lingkungan instansi pusat ditetapkan dengan keputusan Presiden setelah mendapat suatu pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara. Sedangkan dalam pengangkatan jabatan struktural eselon II kebawah pada Instansi pusat ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Pusat. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah di Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapatkan banyak pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota.

Khusus untuk pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari pimpinan DPRD Kabupaten/Kota, setelah terlebih dahulu dikonsultasikan secara tertulis kepada Bupati. Baperjakat tersebut dibentuk berdasarkan ketentuan Pasal 14 Peraturan-Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Tujuan pembentukan Baperjakat adalah untuk menjamin kualitas dan obyektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural eselon II ke bawah.⁶ Pembentukan Baperjakat ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, tugas pokok Baperjakat sendiri adalah

⁵ Hasibuan. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

⁶ Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 pasal 14 hlm 6

memberikan pertimbangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari jabatan struktural eselon II ke bawah.

Untuk menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil tersebut sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, maka dipandang perlu menetapkan kembali peraturan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural secara terstruktur dan mampu menampilkan seseorang pejabat struktural yang profesional sekaligus berfungsi sebagai pemersatu serta perekat bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tetap memperhatikan perkembangan dan intensitas tuntutan keterbukaan, demokratisasi, perlindungan hak asasi di Indonesia.

Untuk mencapai suatu obyektifitas dan keadilan dalam pengangkatan pegawai, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan struktural, dan penetapan persyaratan jabatan yang terukur bagi Pegawai Negeri Sipil. Jabatan struktural menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural ini erat kaitanya dengan Eselon, yaitu tingkatan dalam jabatan struktural yang disusun berdasarkan berat ringan seseorang dalam bertanggungjawab, berwenang, dan hak bagi seseorang.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural pada suatu instansi pemerintahan memerlukan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan jabatan yang akan disandangnya. Adapun semua persyaratan dalam

jabatan struktural harus sesuai dengan apa yang tercantum dalam Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Pemerintah. Promosi jabatan sebaiknya mempertimbangkan aspek profesionalisme, bukan aspek politik sebagaimana yang terjadi di berbagai instansi dan pemerintahan yang artinya menempatkan orang yang benar dalam tempat yang benar.

Untuk meningkatkan produktifitas kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi, maka salah satu faktor yang dibutuhkan yaitu salah satunya mengelola Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas baik yang dimiliki seseorang tersebut. Begitupun yang dilakukan oleh Pemerintahan Kabupaten Sumenep dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu penerapan sistem penilaian prestasi kerja. Dalam Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Pasal 31 ayat (1), menyebutkan bahwa “Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Pelaksanaan promosi jabatan selain sebagai bagian dari apresiasi pemerintahan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki prestasi kerja dan kualifikasi kerja juga diharapkan tidak terjadinya perbedaan perlakuan yang akan dipromosi atau tidak dipromosikan baik pada perspektif gender, suku, agama dan golongan. nilai-nilai normatif sebagaimana yang termuat dalam Pasal 29 Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Promosi Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan wajib melaksanakan Sistem

Merit dalam pelaksanaan kewenangannya atas perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi yang sudah diraihinya terdapat pada Pasal 1 Ayat 5 juga menyebutkan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan untuk menghasilkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan suatu konsep tentang *human capital*, Indonesia merupakan salah satu negara yang menerapkan tentang sistem merit berdasarkan pada Pasal 29 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 menyebutkan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Selain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat pula Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam Pasal 162 dan Pasal 163 dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil.

Sistem Merit merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kesesuaian antara keahlian pegawainya terhadap kualifikasi jabatannya. Penerapan sistem merit bertujuan untuk memastikan bahwa jabatan yang ada di birokrasi pemerintah diduduki pegawai yang sudah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Sistem tersebut tidak hanya menimbulkan rasa keadilan terhadap para pegawai, juga dapat

mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja serta menghargai para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sama halnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sumenep merupakan suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksanaan pembangunan yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparturnya maka dibutuhkan sistem merit, terdapat dalam Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2021 Tentang pola promosi dan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumenep Pasal 1 Ayat 28 menyatakan bahwa sistem merit adalah suatu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada membahas tentang menerapkan sistem merit yaitu untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum atau kondisi kecacatan.

Seorang pegawai akan mampu untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal jika memiliki kompetensi, kualifikasi serta kinerja yang baik yang dimiliki pegawai akan membentuk suatu kekuatan dari dalam diri para pegawai dan pastinya jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Berdasarkan latar belakang yang telah tersebut, tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah objek penelitian dengan judul penelitian **“Wewenang Pejabat Tata Usaha Negara Dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah di antaranya sebagai berikut:

1.2.1. Bagaimana konsep promosi jabatan pada Pemerintah daerah Kabupaten di Indonesia?

1.2.2. Bagaimana implikasi yuridis promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini secara garis besar, tujuan penelitian dibagi menjadi 2 (dua), yaitu: Tujuan Penelitian Umum dan Tujuan Penelitian Khusus yang penjabarannya sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan Penelitian Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan memahami secara umum terkait konsep dan implikasi yuridis promosi jabatan pada pemerintah daerah kabupaten di Indonesia dan di Kabupaten Sumenep.

1.3.2. Tujuan Penelitian Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini yakni meliputi:

- a) Untuk mengkaji dan menganalisis konsep promosi jabatan pada pemerintah daerah kabupaten di Indonesia.
- b) Untuk mengkaji dan menganalisis implikasi yuridis promosi jabatan di pemerintah Kabupaten Sumenep.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, manfaat penelitian dibagi menjadi 2 (dua), yaitu: Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis yang penjabarannya sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan memahami pengaturan hukum dan teori-teori hukum khususnya mengenai wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.

1.4.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yakni guna menggali lebih dalam dan menjadikan suatu rujukan di kemudian hari terkait dengan kepastian hukum yang berkenaan dengan wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berjudul, *“Wewenang Pejabat Tata Usaha Negara Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kabupaten Sumenep”* merupakan karya asli dan belum pernah ditulis oleh peneliti lainnya. Guna mendukung keaslian penelitian ini, disajikan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki tema yang hampir sama namun terdapat beberapa perbedaan dalam pembahasannya. Adapun penelitian terdahulu di antaranya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Fokus Pembahasan	Korelasi dan Perbedaan
----	---------------	------------------	------------------	------------------------

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Fokus Pembahasan	Korelasi dan Perbedaan
1.	Irvan D, Skripsi 2018 (Universitas Muhammadiyah Makassar)	Pelaksanaan Promosi Jabatan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang	Membahas mengenai pelaksanaan promosi jabatan berbasis sistem merit di BKD Kabupaten Enrekang.	Penelitian ini kajiannya lebih terfokus pada Pelaksanaan promosi jabatan berbasis sistem merit di BKD Kabupaten Enrekang secara umum dapat disimpulkan berjalan dengan baik, dimana pelaksanaannya mengacu pada seleksi kompetitif, penerapan prinsip fairness, penggajian kinerja serta bertujuan untuk melindungi pegawai dari tindakan semena-mena ataupun intervensi politik dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang, Sedangkan pada penelitian penulis adalah lebih terfokus pada bagaimana wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.
2.	Enrico Stepano Mandalika Jurnal 2018 (Universitas Samratulangi)	Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe	Membahas mengenai menginventarisasi jabatan yang lowong di Dinas Pendidikan Kab. Kepulauan Sangihe dan mengevaluasi syarat jabatannya, setelah diadakan inventarisasi	Penelitian ini kajiannya lebih terfokus pada pelaksanaan promosi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kab. Kepulauan Sangihe, apakah pemenuhan syarat-syarat promosi secara umum telah dilaksanakan dengan baik ditinjau dari syarat-syaratnya.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Fokus Pembahasan	Korelasi dan Perbedaan
			kemudian dicari Apratur Sipil Negara yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut.	Sedangkan pada penelitian penulis adalah lebih terfokus pada bagaimana wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.
3.	Muhammad Aswar Darwis Tesis 2020 (Universitas Hasanuddin Makassar)	Sistem Pelaksanaan Promosi Aparatur Sipil Negara Di Kota Makassar.	Membahas mengenai proses pelaksanaan promosi pegawai jabatan struktural yang dilakukan oleh Pemerintahan Daerah Kota Makassar berdasarkan pada kualitas kerja masing-masing pegawai (kecakapan, loyalitas dan senioritas).	Penelitian ini kajiannya lebih terfokus pada Sistem promosi pegawai jabatan struktural di Daerah Kota Makassar serta adalah pengalaman kerja seseorang yang terlalu lama kerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Sedangkan penelitian penulis adalah lebih terfokus pada bagaimana wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.
4.	Chairul Iskandar Skripsi 2017 (Universitas Wiraraja Sumenep)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kenaikan Pangkat Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan	Membahas mengenai pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep.	Penelitian ini kajiannya lebih terfokus pada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep. Sedangkan pada penelitian penulis adalah lebih terfokus

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Fokus Pembahasan	Korelasi dan Perbedaan
		Kabupaten Sumenep(Studi pada BKPP Kabupaten Sumenep)		pada bagaimana wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.
5.	Abdul Sabaruddin Jurnal 2021 (Universitas Sembilanbelas November Kolaka)	Pelaksanaan Promosi Jabatan Berdasarkan Merit Sistem Di Kabupaten Kolaka Dan Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.	Membahas mengenai pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan merit sistem di Kabupaten Kolaka dan Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.	Penelitian ini kajiannya lebih terfokus pada Pelaksanaan promosi jabatan tinggi pratama secara terbuka, perlu dibuat regulasi kebijakan yang dapat mengakomodir asas keterbukaan pada setiap tahapan pelaksanaan hingga penetapan dan perlu membuat regulasi kebijakan yang mengatur standar baku pemberian bobot nilai pada setiap tahapan pelaksanaan seleksi administrasi, assessment centre, penulisan dan presentase makalah, serta wawancara Sedangkan pada penelitian penulis adalah lebih terfokus pada bagaimana wewenang pejabat tata usaha negara dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumenep.

1.6. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diperlukan suatu metode penelitian guna menyajikan hasil penelitian yang sifatnya tersusun secara terstruktur, sistematis,

dan metodologis. Hal ini diharapkan nantinya dalam penyajian dan penyusunan dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan dan diuji secara ilmiah. Adapun metode penelitian yang digunakan diuraikan sebagai berikut:

1.6.1. Jenis Penelitian

Adapun Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan guna menghasilkan suatu argumentasi hukum sebagai dasar penentu apakah suatu permasalahan di dalam masyarakat sudah benar atau tidak, serta bagaimana seharusnya menurut hukum.⁷

1.6.2 Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Perundang-Undangan dilakukan dengan cara menelaah semua Peraturan Perundang-Undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diangkat. Pendekatan Perundang-Undangan ini membuka kesempatan untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara suatu Peraturan Perundang-Undangan terkait dengan Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi, guna menyelesaikan isu hukum yang diangkat.⁸

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan menelaah pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Kencana Pranamedia Group, 2005), hlm. 10.

⁸ *Ibid.*, Peter Mahmud Marzuki, hlm. 133.

berkaitan dengan isu hukum yang diangkat, diharapkan dapat menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat.⁹

1.6.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan bahan hukum yakni dengan menggunakan teknik studi kepustakaan (*Library Research*), yakni melihat, membaca, dari hasil karya tulis orang lain, buku-buku hukum, Jurnal ilmiah, dan pendapat ahli hukum yang berkaitan dengan isu yang dibahas. Adapun nantinya akan ditemukan beberapa bahan hukum baik primer dan sekunder. Adapun uraiannya sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif. Artinya memiliki otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan Peraturan Perundang-Undangan dan putusan hakim.¹⁰ Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945);
2. Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

⁹ *Ibid.*, Peter Mahmud Marzuki, hlm.134.

¹⁰ *Ibid.*, Peter Mahmud Marzuki, hlm.181.

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan .
4. Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
5. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 38 Tahun 2021 Tentang Pola Promosi Dan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumenep.
6. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 91 Tahun 2022 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumenep.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sementara bahan hukum sekunder berupa semua publikasi ilmiah tentang hukum meliputi, buku-buku teks hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan doktrin pendapat ahli hukum serta putusan pengadilan (yurisprudensi).¹¹

1.6.4 Analisa Bahan Hukum

Setelah memperoleh bahan hukum, baik bahan hukum primer dan sekunder, kemudian dilakukan suatu analisa guna mendapatkan suatu

¹¹ *Ibid.*, Peter Mahmud Marzuki, hlm. 181.

jawaban dan kesimpulan nantinya. Adapun metode analisa bahan hukum yang digunakan nantinya dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Mengkaji dan menelaah berbagai Peraturan Perundangan-Undangan terkait dengan isu hukum yang diteliti guna memperoleh jawaban terhadap isu hukum yang diangkat nantinya;
- b. Mengkaji kepustakaan hukum seperti literatur (buku-buku) hukum, karya tulis ilmiah hukum, baik skripsi hukum, tesis hukum, distertasi hukum, dan jurnal-jurnal hukum guna meninjau teori-teori hukum atau prinsip-prinsip hukum yang memiliki korelasi dengan isu hukum yang diteliti; dan,
- c. Melakukan penelusuran melalui internet secara *online*/daring guna memberikan referensi tambahan yang diperlukan dan memiliki korelasi dengan isu hukum yang diteliti.