BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dengan semakin berkembangnya kegiatan-kegiatan manusia organisasi, diperlukan adanya suatu manajemen yang khusus. Dalam pemanfaatan SDM untuk bekerja secara efektip dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yaitu MSDM.

1. Menurut Edwin .B. Flippo

   Maksud dan tujuan penelitian yang sudah dicapai:

   a. Untuk mengetahui sampai sejauh manakah pentingnya pendidikan dan latihan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam perusahaan.

   b. Untuk membandingkan antara teori-teori yang didapat dari perusahaan dari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dengan praktek yang sesungguhnya dilapangan.

   Tujuan Penelitian:

   1. Untuk menambah tujuan analisa yang dibuat oleh penulis sehubungan dengan permasalahan ditelaah, khususnya tentang pengelolaan SDM serta pentingnya pendidikan dan latihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berkepentingan untuk mengetahui masalah penanganan SDM.

2. Menurut Drs Malayu S.P Hasibuan

Manajemen sumber daya manusia adalah iimu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektip dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota/kelompok pekerja dalam suatu organisasi.

Definisi lain dari pada manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa MSDM adalah kumpulan aktivitas didalam semua organisasi yang bermaksud mempengaruhi efektifitas SDM dan organisasi.

Dari kedua definisi tersebut menggambarkan bahwa MSDM merupakan aktivitas/kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektip untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti *mengatur*. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanpaatan sumber daya

manusia dan sumber daya lainnya secara efektip dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut G.R. Terry dalam bukunya:

"Principles of Management"(Homewood Illinois, Sixth edition, Richard Irwan, Inc., 1972): Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan , pengorganisasian, menggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Patterson dan E.G. Plowman dalam buku:

"Business Organization and Management" (fifth edition,Homewood): *Management can be defined as a technique by means of which the purpose and objectives of particular human group are determined, clarified effectuated.*

Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu teknik, maksud dan tujuan dari sekelompok manusia tertentu yang ditetapkan, dijelaskan dan dijalankan.

Harold koontz dan cyril O'Donnel dalam bukunya:

"Principles of Management, An Analyses of Management functions" (second edition, Asian Student edition, McGraw-Hill company, Inc.,

Menurut Garth N.Jone dalam buku Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen yang dikutip oleh Handayaningrat Soewarno (1983 : 126) Mengatakan bahwa "Perencanaan adalah proses pemilihan dan pengembangan dari pada tindakan yang paling baik atau menguntungkan untuk mencapai tujuan".

Menurut Mc. Farland dalam buku Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen yang dikutip oleh Handaningrat Soewarno (1983 : !26) Mengatakan bahwa "Perencanaan adalah fungsi dimana pimpinan kemungkinan menggunakan pengaruh dari pada kewenangannya, yang dapat mengubah kegiatan dan tujuan dari pada organisasi.

Menurut W. H. Newman dalam buku Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (1983 : 126) mengatakan bahwa "Perencanaan adalah keputusan apa yang akan dikerjakan untuk waktu yang akan datang, yaitu suatu rencana yang diproyeksikan dalam suatu tindakan".

2.5 Pengertian Pangkat

Sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1980, menjadi pedoman atau landasan hukum didalam pelaksanaan Kenaikan Pangkat.Didalam Kenaikan Pangkat ada 2 (Dua) macam Sistem Kenaikan Pangkat yang berdasarkan pelaksanaanya yaitu Sistem Kenaikan pangkat yang diperoleh setiap Reaward dan Penalty. Adapun maksudnya adalah menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai "Baik" minimal, dan seorang pegawai itu akan memperoleh hadiah Kenaikan

Pangkat yang diperoleh setiap tahunnya, tetapi ada kemungkinan lain yang bisa saja terjadi pada Kenaikan Pangkat.

Gambaran yang lebih jelas mengenai pengertia pangkat, yaitu menurut pasal 31 ayat 1 (1933 : 11) terntang Pembinaan Kepangkatan, dalam buku "Petunjuk Pelaksanaan Pengelolaan Terpadu".

Dalam peraturan Pemerintah No. 3 1980 yang dikutip oleh H. Nainggolan, menjelaskan bahwa:

> "Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, oleh sebab itu pegawai diangkat dalam pangkat tertentu" (Pembinaan PNS, 1986:85)

Maksud dari pengertian diatas bahwa yang dimaksud dengan pangkat adalah merupakan suatu kedudukan seorang pegawai dimana kedudukan disini mempunyai arti bahwa seorang pegawai mempunyai tingkat yang berbeda dengan pegawai yang lainnya. Didalam suatu susunan kepegawaian pangkat pangkat juga merupakan dasar sebagai penggajian, dengan demikian besar kecilnya gaji seorang pegawai tergantung pada pangkat yang dimilikinya sesuai dengan skala gaji yang berlaku.

Setelah menguraikan pengertian pangkat, selanjutnya penulis akan menguraikan kenaikan pangkat. Adapun kenaikan pangkat menurut peraturan pemerintah No 3 tahun 1980 tentang pengangkatan dalam pangkat pegawai adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian pegawai yang bersangkutan terhadap negara (PP No 3 tahun 1980 pasal 2).

Kenaikan pangkat menurut Musanef dalam bukunya "Manajemen Kepegaawaian di Indonesia" menyatalkan bahwa :

> "Kenaikan pangkat pada dasarnya merupakan penghargaan (imbalan) terhadap pegawai yang telah membuktikan kemampuannya (prestasi kerja} sehingga pegawai yang belum menunjukan kerja yang baik belum dinaikan pangkatnya " (Musanef, 1996:194).

Dengan demikian kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian pegawai yang bersangkutan terhadap negara. Kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan pengabdiannya.

2.6 Jenis Kenaikan Pangkat

Jenis-jenis Kenaikan Pangkat yang melekat pada kenaikan pangkat termaksud masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Kenaikan Pangkat Reguler
2. Kenaikan Pangkat Pilihan
3. Kenaikan Pangkat Istimewa
4. Kenaikan Pangkat Pengabdian
5. Kenaikan Pangkat Anumerta
6. Kenaikan Pangkat dalam Tugas Belajar
7. Kenaikan Pangkat selama menjadi Pejabat Negara
8. Kenaikan Pangkat selama dalam Penugasan
9. Kenaikan Pangkat selama menjalankan Wajib Militer
10. Kenaikan Pangkat sebagai penyesuaian Ijazah

11. Kenaikan Pangkat Lain-lain

Jenis kenaikan pangkat yang dilakukan PT TELKOM dire III kancatel Pameungpeuk Garut berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1980.

1. Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan Pangkat Reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang telah memenuhi syarat, namun kenaikan pangkat reguler ini mengalami pembatasan tertentu yang berkaitan dengan tingkat pendidikan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang pegawai pada saat ia memperoleh Kenaikan pangkat.

Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan kepada pegawai yang memiliki:

a. Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Menengah Umum Tingkat Pertama adalah grade 25 berakhir pada grade 18 sampai dengan umur 46 tahun
b. Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Pertama 3 tahun dan Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat pertama 4 tahun adalah sampai dengan grade 24 berakhir digrade 17 sampai dengan umur 46 tahun
c. Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas, Usrat Tanda Tamat Belajar Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Atas dengan grade 23 berakhir pada grade 18 sampai denag umur 46 tahun

d. Sedangkan untuk yang mempunyai Ijazah Diploma I, mempunyai grade 24 berakhir pada grade 17 sampai dengan umur 46 tahun
e. Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Diploma II, mempunyai grade 23 berakhir pada grade 16 sampai dengan umur 50 tahun
f. Ijazah Sekolah Teknik Menengah Telekomunikasi gradenya 24 berakhir digrade 18 sampai dengan umur 46 tahun
g. Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Diploma III, memiliki grade 13 berakhir digrade 8 sampai dengan umur 56 tahun
h. Ijazah Sarjana, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, (S1) memiliki grade 12 berakhir di grade 4 sampai dengan umur 56 tahun
i. Ijazah Pasca Sarjana, Ijazah Spesialis I, (S2) memiliki grade 11 sampai dengan grade 1 berakhir pada umur 56 tahun
j. Sedangkan Untuk Ijazah/Gelar Doktor, Ijazah Spesialis II, (S3) memiliki grade 10 sampai dengan grade 1 berakhir pada umur 56

2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang memangku jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat. Bagi pegawai yang pangkatnya masih dibawah pangkat terendah yang yang ditentukan untuk jabatan yang diidudukinya, maka dapat naik pangkat "mengejar" pangkat terendah yang ditetapkan untuk jabatan, apabila : sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir,dan sekurang-kurangnya telah 1 tahun menjabat jabatan tersebut.Daftar Standar Kinerja Individu (SKI)

setiap tahunnya sekurang-kurangnya 3 tahun dalam pangkat terakhir dan sekurang-kurangnya telah menjabat 1 tahun menjabat.

Kenaikan pangkat pilihan diberikanda, dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan struktural atau fungsional tersebut setelah yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, kenaikan pangkat pilihan hanya dapat diberikan sebanyak-banyaknya tiga kali setelah yang bersangkutan menjadi pegawai.

3. Kenaikan Pangkat Istimewa

Kenaikan Pangkat Istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada yang menunjukan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.

Yang dimaksud dengan prestasi kerja yang luar biasa baiknya adalah prestasi kerja yang sangat menonjol, yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya sehingga pegawai yang bersangkutan nyata-nyata menjadi teladan bagi rekan-rekannya. Untuk menilai prestasi kerja yang luar biasa baiknya, pejabat yang berwenang membentuk suatu tim yang beranggotakan dari para pejabat dalam lingkungannya masing-masing, yang dipandang cakap dan ahli dalam bidang yang dinilai.

4. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan Pangkat Pengabdian adalah Kenaikan Pangkat yang diberikan kepada pegawai yang akan menjalani masa pensiun dan diberikan 1 bulan sebelum yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun, tanpa terikat jabatan dan ketentuan ujian dinas.

Kenaikan pangkat pengabdian tersebut diberikan tanpa terikat oleh jabatan, dan ketentuan ujian dinas serta ditetapkan 1 (satu) bulan sebelum pegawai tersebut diberhentikan dengan hormat hak pensiun.

Kenaikan pangkat ini tidak dapat diberikan kepada pegawai yang diberhentikan dengan hak pensiun, tetapi belum mencapai batas usia pensiun, dan tidak dapat diberikan kepada pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun tetapi tidak berhak atas pensiun . kenaikan pangkat ini harus sudah selesai diproses sebelum pegawai yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai hak pensiun.

5. Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan Pangkat Anumerta adalah kenaikan pangkat yang diberikan pada pegawai yang "tewas".

Kenaikan pangkat anumerta ditetapkan setelah pada tanggal tewasnya pegawai yang bersangkutan. Pemberian kenaikan pangkat anumerta harus diusahakan sebelum yang bersangkutan dikebumikan dan surat keputusan kenaikan pangkat anumerta tersebut hendaknya dibacakan pada waktu pemakaman. Kenaikan pangkat anumerta membawa akibat kenaikan gaji pokok yang dengan sendirinya merupakan dasar pensiun untuk menetapkan pensiun pokok bagi janda atau duda pegawai yang tewas. Kenaikan pangkat anumerta membawa akibat pada gaji pokok berdasarkan pangkat anumerta tersebut.

6. Kenaikan Pangkat dalam Tugas Belajar

Kenaikan Pangkat dalam Tugas Belajar adalah keniakan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang ditugaskan mengikuti pendidikan/latihan

jabatan. Kenaikan pangkat dalam tugas blajar ini diberikan selagi masih mengikuti pendidikan/latihan tersebut, dan diberikan kepada pegawai yang telah lulus dari pendidikan/latihan jabatan dengan syarat SKI rata-rata bernilai baik, tetapi tidak ada unsurnya bernilai kurang dan pemberian kenaikan pangkatnya adalah menurut tingkatan ijazah yang diperolehnya.

Kenaikan pangkat dalam tugas belajar diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang dipangku yang bersangkutan sebelum ia mengikuti pendidikan atau latihan jabatan tersebut.

7. Kenaikan Pangkat selama menjadi Pejabat Negara

Kenaikan Pangkat selama menjadi Pejabat Negara adalah kenaikan pangkat yang dsiberikan kepada pegawai yang diangkat atau selama ia menjabat sebagai pejabat negara (dan dibebaskan dari jabatan organiknya) yaitu Presiden dan Wakil Presiden, Anggota Badan Permusyawaratan / Perwakilan Rakyat, Anggota Badan Pemeriksa Keuangan, Ketua, Wakil ketua, Ketua Muda dan Hakim Mahkamah Agung, Anggota DPA, Menteri, Kepala Perwakilan RI di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar luar Biasa dan Berkuasa Penuh, Gubernur Kepala Daerah, Bupati Kepala Daerah / WaliKotamadya Kepala Daerah, Pejabat lain yang ditetapkan dengan peraturan Perundang-undangan.

8. Kenaikan Pangkat selama dalam Penugasan

Kenaikan Pangkat selama dalam Penugasan adalah keniakn pangkat yang diberikan kepada pegawai yang dipekerjakan/diperbantukan secara penuh pada proyek Pemerintah, BUMN, Organisasi Profesi, badan Swasta yang ditentukan, Negara Sahabat,atau Badan Internasional dan kenaikan pangkat diberikan sebanyak-baiknya 3 kali kecuali bagi tenaga medis, serta pekerja sosial.

Karier pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan tersebut selam dalam penugasan tersebut tetap dibina oleh instansi induk dan kepada mereka dapat diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi berdasarkan bahan-bahan pertimbangkan yang diberikan oleh pimpinan instansi yang menerima perbantuan dan atau kepala perwakilan RI diluar negeri.

9. Kenaikan pangkat selama menjalankan wajib militer

Diberikan kepada pegawai yang diangkat kembali dalam kepangkatan tersebut sekurang-kurangnya sama dengan pangkat yang dimilikinya terakhir sebelum menjabat dan menjalankan dinas meiliter.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 undang-undang Nomor 66 tahun 1958 sebagaimana telah diubah dengan undang-undang wajib militer, setiap warga negara yang berumur 18 tahun sampai dengan 50 tahun dapat dipanggil untuk melakukan wajib militer.

Pegawai yang menjalankan dinas wajib militer dibebaskan dari jabatan organiknya dan tetap memiliki status sebagai pegawai negeri sipil setelah menjalani dinas wajib militer dan diberhentikan dengan hormat dari dinas wajib militer, yang bersangkutan dipekerjakan kembali pada instansinya

semula dan diangkat dalam pangkat yang sekurang-kurangnya sama dengan pangkat yang dimilikinya terakhir sebelum menjalankan dinas wajib militer.

10. Kenaikan Pangkat sebagai Penyesuaian Ijazah

    Kenaikan pangkat sebagai Penyesuaian Ijazah adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang memperoleh ijazah / Akte / STTB.

11. Kenaikan Pangkat lain-lain

    Kenaikan Pangkat lain-lain adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada yang memiliki ijazah / STTB / Akta tertentu.

2.5 Syarat-Syarat Kenaikan Pangkat

Agar pangkatnya seseoarang menjadi naik, maka didalam perencanaan kenaikan pangkat ini diperlukan adanya syarat-syarat.

Adapun syarat – syarat kenaikan pangkat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kenaikan pangkat reguler, dengan syarat: masakerja empat tahun dengan pangkat terakhir SKI sekurang- kurangnya bernilai baik, atau masa kerja 5 tahun dalam pangkat terakhir dengan SKI setiap unsur sekurang - kurangnya berrnilai cukup.
2. Kenaikan pangkat pilihan, dengan syarat: masa kerja 4 tahun dalam pangkat terakhir dengan SKI setiap unsur sekurang –kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir, atau masa kerja lima tahun dalam pangkat

terakhir dengan SKI rata-rata bernilai baik,tetapi tidak ada unsur rata- rata bernilai kurang, atau masa kerja 6 tahun dalam pangkat yang dimilikinya, dengan SKI rata- rata bernilai cukup, tetapi tidak ada unsur bernilai kurang.

3. Kenaikan pangkat istimewa , dengan syarat : menunjukan prestasi kerja yang luar biasa baiknya secara terus menerus selama dua tahun terakhir, sehingga nyata –nyata menjadi teladan bagi lingkungannya. Sekurang – kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir SKI bernilai " Amat Baik" selama 2 tahun terakhir. Kenaikan pangkat ini tetap dalam batas jenjang yang dijabat oleh pegawai yang bersangkutan. Bagi pegawai yang menemukan penemua baru yang bermanpaat bagi negara dapat dinaikan pangkatnya dengan syarat : SKI rata- rata bernilai baik , tidak ada unsur bernilai kurang. Kenaikan pangkat ini tidak terikat pada jabatan dan ketentuan ujian dinas.
4. Kenaikan pangkat pengabdian , dengan syarat sekurang- kurangnya 4 tahun dalam pangkat terrakhir. SKI rata- rata bernilai baik , tetapi tidak setiap unsurnya tidak ada yang nilai kurang.
5. Kenaikan pangkat Anumerta hanya diberikan kepada yang telah meninggal dunia "tewas".
6. Kenaikan pangkat dalam tugas belajar dengan syarat: SKI rata- rata bernilai baik , tetapi tidak ada unsur bernilai kurang, atau pemberian kenaikan pangkatnya adalah tingkat ijazah yang diperoleh.

7. Kenaikan pangkat selama menjadi pejabat negara , dengan syarat : tidak terikat kepada jenjang pangkat , telah 4 tahun dalam pangkat terakhir.SKI rata- rata bernilai baik dan tidak ada unsur bernilai kurang .
8. Kenaikan pangkat selama penugasan, dengan syarat : kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang dipekerjakan kepada proyek pemerintah, BUMN , Organisasi Profesi, Badan Swasta yang ditentukan, Negara Sahabat atau Badan Internasional .
9. Kenaikan pangkat selama wajib militer, dengan syarat : untuk pengangakatan pangkat tersebut sekurang kurannya sama dengan pangkat yang dimilikinya terakhir sebelum menjalankan dinas.
10. Kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah , diberikan kepada yang memeperoleh ijazah / Akta / STTB dengan syarat : pegawai tersebut diberi jabatan / tugas yang memerlukan ijazah pengetahuan kealian yang diperolehnya dalam pendidikan itu, atau sekurang – kurangnya satu tahun dalam pangkat terakhir dan SKI setiap unsurnya bernilai baik.
11. Kenaikan pangkat lainya diberikan kepada yang memiliki ijazah / STTB / Akta tertentu yang telah memenuhi persyaratan.

    Pegawai yang memiliki STTB SMU tingkat pertama gradenya antara 25 dan 24 dinaikan pangkatnya apabila:

    a. Telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian standar kinerja individu sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir
    b. Telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilain standar kinerja individu rata-rata bernilai baik dalm tahun terakhir

dengan ketentuan tidak ada unsur standar kinerja individu yang bernilai kurang

Pegawai yang memiliki STTB SMK tingkat pertama 3 tahun dengan grade 25 dinaikan pangkatnya apabila:

a. Telah 1 (satu) tahun pangkat yang dimilikinya dan stiap unsur standar kinerja individu sekurang-kurangnya bernilai baik dalam tahun terakhir
b. Telah 2(dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilaian standar kinerja individu rata-rata bernilai baik dalam tahun terakhir dengan ketentuan tidak ada unsur standar kinerja individu yang bernilai kurang

Pegawai yang memiliki STTB SMK tingkat Atas 3 tahun atau ijazah Diploma I dengan grade 24 dinaikan pangkatnya apabila:

a. Telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur standar kinerja individu sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
b. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan standar kinerja individu rata-rata bernilai baikdalam tahun terakhir, dengan ketentuan tidak ada unsur standar kinerja individu yang bernilai kurang

Pegawai yang memiliki STTB SMK tingkat atas 4 tahun, STTB SMK tingkat atas 3 tahun dengan grade 25 dinaikan pangkatnya apabila

a. Telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimikinya dan setiap unsur panilaian standar kinerja individu sekurang-kurangnya bernilai bernilai baik dalam 2 (dua) tahunterakhir
b. Telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilaian standar kinerja individu rata-rata bernilai baik dalam tahun terakhir, dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian standar kinerja individu yang bernilai kurang

Pegawai yang memiliki iajazah diploma III dengan grade 13 akan berubah apabila:

a. Telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur standar kinerja individu sekuang-kurangnya bernilai baik dalam tahun terakhir
b. Telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan standar kinerja individu rata-rata bernilai baik dalam tahun terakhir dengan ketentuan tidak ada unsur standar kinerja individu

Pegawai yang memiliki ijazah sarjana dengan grade 12 dinaikan pangkatnya menjadi apabila:

a. Telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian standar kinerja individu sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
b. Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian standar kinerja individu rata-rata bernilai baik dalam tahun terakhir dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian standar kinerja individu yang bernilai baik

Pegawai yang memiliki ijazah pasca sarjana dengan grade 11 ataupun grade 10 akan dinaikan pangkatnya apabila:

a. Telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian standar kinerja individu sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
b. Telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilaian standar kinerja individu rata-rata berniali baik dalam tahun terakhir dengan ketentuan tidak ada unsur penilaian yang bernilai kurang