Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah undang-undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Karena Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sifatnya hanya perubahan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, maka dengan demikian beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sepanjang belum diubah masih tetap berlaku.Undang-undang tersebut di atas disebut undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Karena dalam undang-undang tersebut di atur pokok-pokok mengenai kedudukan kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai negeri. Untuk dapat memahami lebih lanjut tentang kepegawaian, maka di bawah ini akan disebutkan pengertian beberapa istilah dalam kepegawaian. Istilah-istilah tersebut adalah:

a. Kepegawaian

   Menurut penjelasan umum dalam Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 1974 disebut bahwa yang dimaksud dengan Kepegawaian adalah segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai negeri.

b. Pegawai Negeri

   Secara sederhana pengertian "Pegawai Negeri adalah seseorang yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintah dan digaji dengan anggaran pemerintah". Yang dimaksud dengan 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".[5]

Pegawai Negeri terdiri atas :

1. PNS;
2. Anggota TNI;
3. Anggota POLRI;

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : PNS Pusat dan PNS Daerah.

Dalam pengertian pegawai negeri terdapat unsur-unsur warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Pejabat yang berwenang

Yang dimaksud dengan pejabat yang berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang

[5]Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

berlaku. Dalam pasal 25 undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhantian pegawai negeri sipil dilakukan oleh Presiden.

d. Pejabat Pembina Kepegawaian

Yang dimaksud dengan pejabat pembina kepegawaian adalah pimpinan departemen/lembaga pemerintah non departemen/kesekretariatan lembaga tinggi negara/daerah provinsi/daerah kabupaten/daerah kota yang diberi delegasi sebagian wewenang Presiden untuk mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil dilingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pangertian tersebut terdapat dua pejabat pembina kepegawaian, yaitu pejabat pembina kepegawaian pusat dan pejabat pembina kepegawaian daerah contoh : Menteri yang memimpin Departemen (Menteri Keuangan dan sebagainya), Pimpinan Kesekretariatan, dan Gubernur Kepala Daerah Provinsi/ Bupati.

e. Pejabat yang berwajib

Yang dimaksud dengan pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan

peraturan perundang-undangan yang berlaku Contoh: POLRI dan Jaksa.

f. Pejabat Negara

Yang dimaksud dengan pejabat negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945 dan amandemennya dan pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh undang-undang.

Menurut pasal 11 UU Nomor 43 Tahun 1999, pejabat negara terdiri atas:

1. Presiden dan Wakil Presiden;
2. Ketua Wakil Ketua dan Anggota MPR;
3. Ketua Wakil Ketua dan Anggota DPR;
4. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung serta Ketua" Wakil Ketua dan Hakim pada semua Badan Peradilan;
5. Ketua, Wakil Ketua dan Anggota DPA;
6. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BPK;
7. Menteri dan jabatan setingkat menteri;
8. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
9. Gubemur dan Wakil Gubemur;
10. Bupati dan Wakil Bupati;

11. Walikota dan Wakil Walikota;

Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh undang-undang, Kedudukan, kewajiban, dan hak pejabat negara tidak sama dengan pegawai negeri karena ketentuan perundang-undangan yang mengaturnya berbeda-Contoh: gaji pokok pejabat negara lebih besar dari gaji pokok pegawai negeri, pensiun pokok pejabat negara besamya 1% per bulan, sedangkan pegawai negeri 2,5% per tahun.

g. Jabatan Negeri

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. Jabatan dalam bidang eksekutif, contohnya jabatan Menteri, Gubemur/Bupati/Walikota, jabatan-jabatan pada, pegawai desa, dan jabatan-jabatan dalam pegawai negeri.

h. Jabatan Karier

Yang dimaksud dengan jabatan karier adalah jabatan struktural dan jabatan-jabatanfungsional yang hanya dapat diduduki pegawai negeri sipil. Contoh : Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Sekretaris Ditjen, Kepala Kantor Wilayah, Kepala

Bidang, Kepala Kantor, Kepala Subbidang, Kepala Subbagian Umum, Pemeriksa Pajak, Penilai PBB, Widyaiswara, Arsiparis, Pustakawan, dan lain-lain.[6]

i. Jabatan Organik

Yang dimaksud dengan jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.

j. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

k. Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat)

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belarja Negara dan bekerja pada Departemer/ Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah provinsi/kabupaten/kota, Kepaniteraan Pengadilan,

[6]Dikutip dari ridersistem/beberapa istilah Kepegawaian, pada tanggal 18 juni 2012.

atau Pegawai Negeri Sipil Daerah dipekerjakan untuk tugas negara lainnya. Contoh : Pegawai Negeri Sipil Departemen Keuangan yang tersebar dari daerah Sabang sampai Merauke tetap disebut PNS Pusat.[7]

l. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan PNS Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja padaPemerintahDaerah Provinsi/Kabupaten/Kota.Contoh : PNS Pemda DKI Jakarta.[8]

[7].Sri Hartini, Hj, Setiajeng Kadarsih, Teddy Sudrajat :Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Sinar Grafika : 2008. Hlm :36.

[8]Sri Hartini, Hj, Setiajeng Kadarsih, Teddy Sudrajat :Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Sinar Grafika : 2008. Hlm :37.

2. Penjelasan Pasal 17 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Di dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 17 berbunyi sebagai berikut:

(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 ditetapkanuntukjabatan 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.

Penjelasan pasal 17 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. Ayat (1) : Yang dimaksud Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara. Jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan adalah Jabatan Karier.Jabatan Karier adalah

jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintah yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri yang telah beralih status sebagai Pegawai Negeri Sipil.Jabatan Karier dapat dibedakan dalam 2 (dua) jenis yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi.Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut fungsinya diperlukan oleh organisasi, seperti Peneliti, Dokter, Pustakawan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.Yang dimaksud dengan Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorangPegawai Negei Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

2. Ayat (2) : Yang dimaksud dengan syarat obyektif lainnya antara lain adalah disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, kerjasama, dan dapat dipercaya.
3. Ayat (3) : Cukup jelas.[8]

C. Kajian Umum Tentang Jabatan Struktural

Di dalam suatu organisasi ataupun struktur pemerintahan yang ada pasti terdapat suatu jabatan, atau seseorang yang menduduki suatu jabatan. Jabatan merupakan fondasi yang

[8]Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 17 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

membentuk suatu organisasi, sehingga apabila seluruh jabatan disinergikan bisa mencapai sasaran organisasi yang tepat, sehingga jabatan-jabatan bias dianggap sebagai jembatan antara orang dan organisasi.

Jabatan strukturalyaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

Dalam rangka pengisian jabatan pimpinan/jabatan struktural, seorang pemimpin harus dapat mengembangkan potensi optimal bawahannya, sehingga proses pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural dilakukan bedasarkan kecakapan, kemampuan atau keahlian tertentu sesuai dengan tingkatan jabatannya. Seiring dengan hal tersebut, pola karir bagi aparatur pemerintah haruslah jelas, sehingga setiap pegawainya dapat mengerti betul perjalanan karirnya dan syarat-syarat rasional yang harus diraihnya bila ingin meningkatkan diri ke jabatan yang lebih tinggi. Syarat-syarat ini menjelaskan secara rinci target yang harus dicapai oleh setiap pegawai sehingga apabila terjadi kenaikan

pangkat atau jabatan yang lebih tinggi tidak ada lagi rasa iri, dengki, dan curiga kepada pegawai lain.

Ada 3 hal penting yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengangkatan jabatan stuktural yaitu:

1. Kemampuan, adalah pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan kegiatan atau tugas-tugas tertentu sesuai dengan program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
2. Kemauan berhubungan dengan keyakinan, komitmen dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan program yang telah ditentukan.
3. Etika moral adalah berhubungan dengan nilai-nilai luhur yang berkaitan dengan kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, tanggung jawab dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku.[9]

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kopentensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural antara lain di maksudkan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang di tetapkan dalam Peraturan perundang-undangan yang

[9] Dikutip dari blog Tetty Ernawati Siahaan : Analisis Terhadap Pengangkatan Jabatan Struktural bedasarkan undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian,2009.hlm : 22. Pada tanggal 18 Juni 2012.

berlaku.Untuk dapat di angkat dalam jabatan struktural, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapatmenduduki jabatan struktural karena masih dalam masa percobaan dan belum memiliki pangkat.
2. Serendah-rendahnya memiliki pangkat satu tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.
5. Memiliki kopentensi jabatan yang diperlukan. Kopentensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang di perlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.
6. Sehat jasmani dan rohani

Di samping Persyaratan tersebut di atas juga harus memperhatikan faktor antara lain:

1. Senior dalam kepangkatan.
2. Usia.
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan.
4. Pengalaman jabatan.
5. Pengangkatan,pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural ditetapkan dengan

keputusan pejabat yang berwenang dan wajib dilantik serta mengucapkan sumpah di hadapan pejabat yang berwenang.

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dari jabatan struktural karena antara lain:

1. Mengundurkan diri dari jabatan yang didudukinya.
2. Mencapai batas usia pensiun.
3. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil
4. Diangkat dalam jabatan struktural lain atau jabatan fungsional.
5. Cuti di luar tanggungan negara, kecuali cuti di luar tanggungan negara karena persalinan.
6. Tugas belajar lebih dari 6 bulan.
7. Adanya perampingan organisasi pemerintah.
8. Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jsmani dan rohani, atau Hal-hal lain yang ditetukan dalam peraturan perundang-undangan.

Untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan sruktural eselon II ke bawah di setiap instansi induknya di tentukan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan .[10]

D. Kajian Umum Tentang Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja.

[10]Document\Pta Makasar*Prosedure Pengangkatan Jabatan structural*\2 juni 2010 (diakses pada tanggal 8 Maret 2012)

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Prestasi kerja mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya.[11]

Salah satu kebutuhan manusia setelah memasuki dunia kerja adalah kebutuhan untuk memiliki prestasi. Dalam beberapa pelaksanaan suatu pekerjaan perlu diadakan hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja masing-masing kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Prestasi kerja merupakan unsur penting untuk diwujudkan baik secara pribadi atau secara umum.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat

[11] Dr. Handoko. T. Hani *: Managemen dan Sumber Daya Manusia*: edisi kedua cetakan keenam belas 2008, Hlm:131.

menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki.[12]

Pengertian prestasi kerja disebut juga kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan performance. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.[13]

Bedasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai bedasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diperlukan di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.

Penilaian prestasi kerja bagi pegawai bermanfaat bagi perusahaan maupun pegawainya, suatu hasil dari penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan

[12] Soetomo : *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*, Surabaya : Usaha Nasional : 1987. Hlm. 113.

[13] Dr. Handoko. T. Hani *: Managemen dan Sumber Daya Manusia*: edisi kedua cetakan keenam belas 2008, Hlm : 135.

transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

2. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi: keputusan untuk menetukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi : perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia), menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM (Sumber Daya Manusia), dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi yang meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi kepotusan-keputusan tentang SDM (Sumber Daya Manusia), dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Tujuan dan kegunaan penilain prestasi kerja di atas, menunjukkan bahwa penelitian prestasi kerja bertujuan untuk pengambilan keputusan strategis perusahaan dimana data-data pegawai dibutuhkan untuk mengetahui posisi pegawai serta bagaimana kinerja yang dilakukannya selama periode tertentu, sehingga apabila terjadi ketidakcocokan minat ataupun pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai, perusahaan boleh

mengambil langkah memutasi atau melakukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai.

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja diatas adalah, untuk perbaikan kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat mengetahui baik buruknya pegawai danperusahaan sehingga dapat mengambil langkah terbaik guna meningkatkan produktivitas pegawai.

E. Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai defenisi pegawai.

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan

menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara Negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara. Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan "Negeri" berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.[14]

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Dari beberapa defenisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

[14]Sri Hartini, Hj, Setiajeng Kadarsih, Teddy Sudrajat :Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Sinar Grafika : 2008. Hlm :31.

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

1. Pegawai Negeri adalah unsur aparatur Negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai Negeri adalah, mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam

sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.[15]

Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

[15]Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.