

**PENULISAN HUKUM
(SKRIPSI)**

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA
LULUS SELEKSI PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
TERANULIR TERKAIT SYARAT ADMINISTRASI
(STUDI TERHADAP KASUS PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI
SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2008)**



Diajukan dan Disusun Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana (S1) Dalam Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Sebelas Maret Surakarta

Oleh
FITRI NURUL AINI
NIM. E0006128

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA
2010**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA
LULUS SELEKSI PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
TERANULIR TERKAIT SYARAT ADMINISTRASI
(STUDI TERHADAP KASUS PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI
SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2008)**

Oleh

FITRI NURUL AINI

NIM. E0006128

Disetujui untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum (Skripsi)
Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Surakarta, 13 Oktober 2010

Pembimbing I

Pembimbing II

Pius Tri Wahyudi, S.H, M.Si
NIP. 195602121985031004

Rahayu Subekti, S.H, M.Hum
NIP. 197111022006042001

PENGESAHAN

Penulisan Hukum (Skripsi)

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA
LULUS SELEKSI PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
TERANULIR TERKAIT SYARAT ADMINISTRASI
(STUDI TERHADAP KASUS PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI
SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2008)**

Oleh

FITRI NURUL AINI

NIM. E0006128

Telah diterima dan dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada,

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Oktober 2010

Dewan Penguji,

1. Dr. I Gusti Ayu Ketut R. H, S.H, M.M
Ketua :
2. Rahayu Subekti, S.H, M.Hum
Sekretaris :
3. Pius Tri Wahyudi, S.H, M.Si
Anggota :

Mengetahui,

Dekan

Moh. Jamin, S.H, M.Hum
NIP. 196109031986011001

PERNYATAAN

Nama : FITRI NURUL AINI

NIM : E0006128

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Penulisan Hukum (Skripsi) berjudul :
KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA LULUS SELEKSI PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TERANULIR TERKAIT SYARAT ADMINISTRASI (STUDI TERHADAP KASUS PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2008) adalah betul-betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam Penulisan Hukum (Skripsi) ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Penulisan Hukum (Skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari Penulisan Hukum (Skripsi) ini.

Surakarta, 13 Oktober 2010

Yang Membuat Pernyataan

Fitri Nurul Aini
NIM. E0006128

ABSTRAK

Fitri Nurul Aini. E.0006128. 2010. KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PESERTA LULUS SELEKSI PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TERANULIR TERKAIT SYARAT ADMINITRASI (STUDI TERHADAP KASUS PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2008). Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan tentang syarat administrasi mengenai kualifikasi pendidikan terkait dengan formasi dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 serta mengetahui implikasi yuridis status peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang teranulir terkait syarat administrasi.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif. Jenis data yang digunakan yaitu data sekunder. Sumber data sekunder yang digunakan mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan. Kemudian data tersebut dimintakan penjelasan dan konfirmasi kepada Kepala Bidang Pengangkatan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar. Analisa data yang digunakan berupa silogisme deduksi dan interpretasi sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dihasilkan suatu kesimpulan bahwa kualifikasi pendidikan memiliki kaitan erat, yakni berbanding lurus, dengan jenis formasi, golongan ruang dan besarnya gaji pegawai. Rumiyati, S.Pt dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan penetapan Nomor Induk Pegawai dan tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan konsekuensi logis dari tidak sesuainya antara tingkat pendidikan yang bersangkutan dengan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan jenis formasi Penyuluh Peternakan.

Kata Kunci : Kepegawaian

ABSTRACT

Fitri Nurul Aini. E.0006128. JUDICIAL REVIEW OF LEGAL PROTECTION AGAINST A PARTICIPANT WHO PASSED SELECTION OF PROSPECTIVE FOR CIVIL SERVICE PROCUREMENT WHICH INVALIDATED BY ADMINISTRATIVE REQUIREMENTS (STUDY TO CASE OF PROSPECTIVE FOR CIVIL SERVICE PROCUREMENT OF KARANGANYAR DISTRICT IN 2008). Law Faculty of Sebelas Maret University Surakarta

The aims of the research is to find out the provisions regarding administrative requirements especially educational qualifications associated with the formation of Selection of Prospective for Civil Service Procurement of Karanganyar District in 2008 and know the implications of juridicial status of a participant who passed the Selection of Prospective for Civil Service Procurement Karanganyar District in 2008 which invalidated by administrative requirements.

This research is a normative law that are prescriptive. Type of data are secondary data. Secondary data sources used include the primary legal materials, secondary legal materials and non-legal materials. Data collection technique used in study of literature. Then it is requested clarification and confirmation to the Head of Staffing and Development Official Department of Karanganyar District. Analysis of data used in the form of syllogistic deduction and systematic interpretation.

Based on the results of research and discussion produced a conclusion that educational qualifications have close links, which is directly proportional, with the type of formation, class space and the salaries of employees. Rumiwati, S. Pt declared ineligible for a determination of NIP and can't be appointed as a Prospective for Civil Service is a logical consequence of inappropriate between level of education concerned with educational qualifications required type of formation of Livestock Extension.

Keyword : Civil Service

MOTTO

“Menjadi seseorang yang senantiasa bertanggungjawab atas pilihannya karena dalam setiap pilihan pasti akan selalu ada konsekuensi yang menyertainya”

(Fitri Nurul Aini)

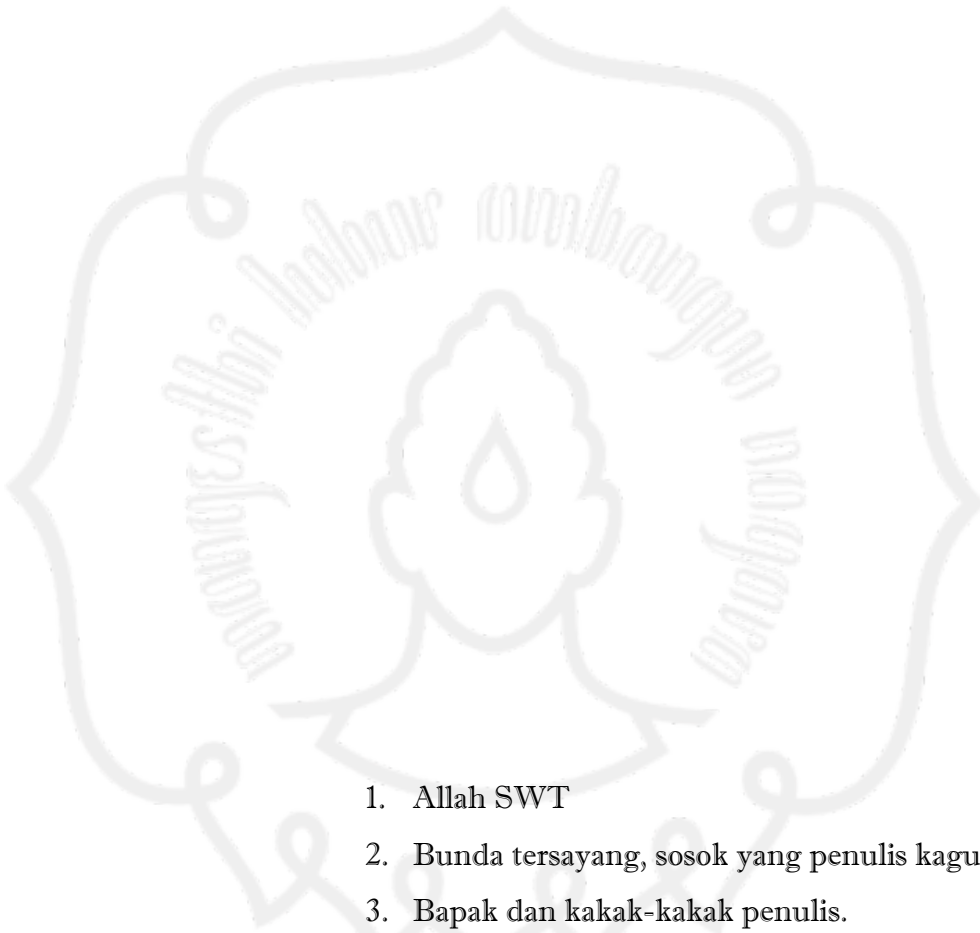
“Alam telah mengajarkan hangatnyanya kebersamaan dalam dinginnya badai..

Aku tak akan pernah hilang selama kalian berada di sisiku”

(GV-221/XXIII)



PERSEMBAHAN



1. Allah SWT
2. Bunda tersayang, sosok yang penulis kagumi.
3. Bapak dan kakak-kakak penulis.
4. Gopala Valentara Perhimpunan Mahasiswa Pecinta Alam (PMPA) Fakultas Hukum UNS, tempat penulis ditempa untuk menjadi insan yang luar biasa.
5. Almamater Fakultas Hukum UNS Surakarta, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan, khususnya ilmu hukum.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum yang berjudul “Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Teranulir Terkait Syarat Administrasi (Studi Terhadap Kasus Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh derajat sarjana (S1) dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Banyak hambatan yang dialami oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini. Namun, berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat disusun dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Moh. Jamin, S.H, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum UNS Surakarta.
2. Yudho Taruno M, S.H, M.Hum, selaku Pembimbing Akademik penulis menjadi mahasiswa Fakultas Hukum UNS Surakarta.
3. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi H, S.H, M.M selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum UNS Surakarta.
4. Pius Tri Wahyudi, S.H, M.Si dan Rahayu Subekti, S.H, M.Hum selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Zulfikar Hadidh, S.H selaku Kepala Sub Bagian Pelayanan Hukum dan HAM Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang memberikan informasi awal mengenai permasalahan ini saat penulis melakukan KMM di Bagian Hukum Pemerintah Kabupaten Karanganyar pada bulan Januari - Februari 2010.
6. Drs. Agam Bintoro selaku Kepala Bidang Pengangkatan dan Pengembangan beserta staff Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar yang telah memberikan data dan informasi terkait dengan permasalahan yang diteliti dalam proses penyusunan skripsi.

7. Bunda tersayang atas segala curahan cinta, kasih sayang, perhatian, pikiran, dan tentunya doa yang henti-hentinya dipanjatkan selama ini.
8. Bapak dan kakak-kakak penulis yang senantiasa dengan segenap hati bersedia menjadi teman diskusi, mencurahkan kasih sayang dan perhatiannya untuk penulis.
9. Anang Setiyawan, S.H, M.H yang pernah menjadi bagian hidup dan motivator terbaik bagi penulis. Terima kasih atas kebersamaan kita, doa, dukungan, semangat, motivasi, perhatian, cinta dan kasih sayang yang pernah ada.
10. Keluarga besar GOPALA VALENTARA PMPA Fakultas Hukum UNS Surakarta, khususnya saudara-saudara seperjuangan DIKLATSAR XXIII yang telah menjadi bagian dan mengisi lembaran bab dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas persaudaraan, kebersamaan, semangat juang, kisah petualangan dan pengalaman berharga yang pernah kita lalui bersama. *One For All, All For One, All For All!*
11. Fauzia Albarina, S.H, Devi Amara, S.Ked dan Rida Arinda R, S.T, yang menjadi sahabat terbaik bagi penulis. Terima kasih telah memberikan semangat, berbagi kisah dan meluangkan waktunya untuk mendengarkan segala keluh kesah penulis selama ini.
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan hukum ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 13 Oktober 2010

Fitri Nurul Aini
E.0006128

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan Penguji	iii
Halaman Pernyataan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Motto	vii
Persembahan	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan Hukum	12
BAB II Tinjauan Pustaka	
A. Kerangka Teori	
1. Asas-Asas Pemerintahan yang Baik	14
2. Tinjauan Umum Tentang Calon Pegawai Negeri Sipil	
a. Pengertian Calon Pegawai Negeri Sipil	18
b. Pendidikan dan Pelatihan	21
c. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil	23

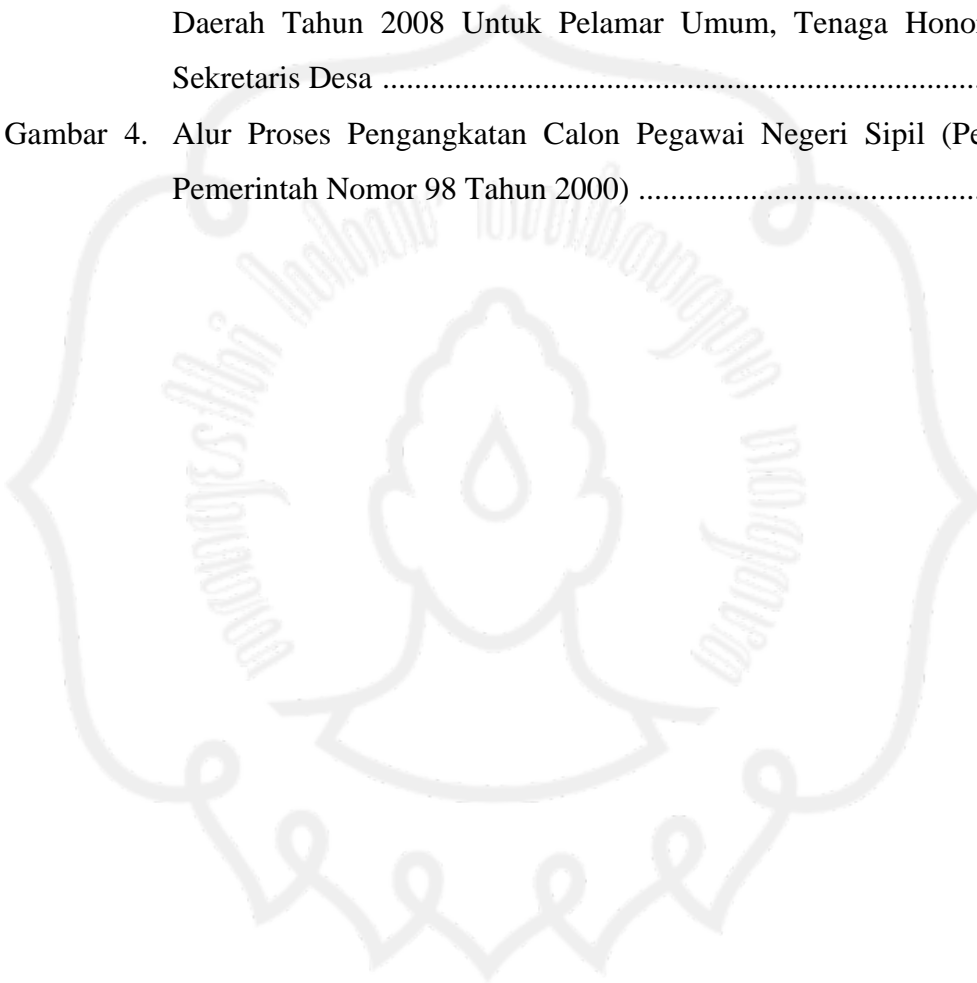
3. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil	
a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	24
b. Jenis Pegawai Negeri Sipil	25
4. Tinjauan Tentang Manajemen Kepegawaian	
a. Pengertian Manajemen Kepegawaian	26
b. Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian	27
c. Manajemen Kepegawaian Daerah	32
5. Tinjauan Tentang Formasi	
a. Pengertian Formasi Kepegawaian	33
b. Penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil	33
6. Tinjauan Tentang Badan Kepegawaian Daerah	
a. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah	34
b. Tugas Badan Kepegawaian Daerah	35
c. Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Manajemen Kepegawaian	37
B. Kerangka Pemikiran	40
BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan	
A. Hasil Penelitian	
1. Ketentuan Tentang Syarat Administrasi Mengenai Kualifikasi Pendidikan Terkait Dengan Formasi Dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008	42
2. Implikasi Yuridis Status Peserta Lulus Seleksi Pengadaan CPNS Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang Teranulir Terkait Syarat Administrasi	50
B. Pembahasan	
1. Ketentuan Tentang Syarat Administrasi Mengenai Kualifikasi Pendidikan Terkait Dengan Formasi Dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008	56
2. Implikasi Yuridis Status Peserta Lulus Seleksi Pengadaan CPNS Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang Teranulir Terkait Syarat Administrasi	58

BAB IV Penutup	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
Daftar Pustaka	68
Lampiran	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	40
Gambar 2. Rincian Formasi Penyuluh Peternakan pada Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008	44
Gambar 3. Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 Untuk Pelamar Umum, Tenaga Honorer dan Sekretaris Desa	49
Gambar 4. Alur Proses Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000)	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pembantu Dekan I Fakultas Hukum UNS Nomor 1881/H27.1.11/PP/2010 Perihal Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Nomor : 070/273/VII/2010 Perihal Surat Tidak Keberatan
- Lampiran 3 Surat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Karanganyar Nomor : 070/279.39/VII/2010 Perihal Rekomendasi Research
- Lampiran 4 Surat Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar Nomor : 070/511.29/VIII/2010 Perihal Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar
- Lampiran 5 Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/320.F/M.PAN/8/2008 Perihal Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 untuk Pelamar Umum, Tenaga Honorar dan Sekretaris Desa Tahun 2008
- Lampiran 6 Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/12.P/M.PAN/10/2008 Perihal Persetujuan Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008
- Lampiran 7 Pengumuman Nomor : 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008
- Lampiran 8 Surat Keputusan Bupati Karanganyar Nomor : 810/787/2008 tentang Penetapan Kelulusan Hasil Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008
- Lampiran 9 Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor : 10/10/Reg.I/U.08-TMS/2009 Perihal Pengembalian Usul Penetapan Nomor Induk Pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil dari Pelamar Umum Tahun 2008 a.n Rumiati, S.Pt

- Lampiran 10 Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/110/M.PAN.RB/2010 Perihal Usul Perubahan Rincian Formasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008
- Lampiran 11 Surat Bupati Karanganyar Nomor : 810/267.12/2010 Perihal Permohonan Perubahan Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008
- Lampiran 12 Surat Bupati Karanganyar Nomor : 800/1814.29 Perihal Penyelesaian Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008
- Lampiran 13 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Lampiran 14 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Lampiran 15 Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil
- Lampiran 16 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Lampiran 17 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Lampiran 18 Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak awal kemerdekaan, Bangsa Indonesia telah memiliki perhatian yang besar terhadap terciptanya masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Dasar 1945. Program-program pembangunan yang dilaksanakan selama ini selalu memberikan perhatian yang besar terhadap upaya pengentasan kemiskinan. Pada dasarnya pembangunan yang dilakukan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Negara Indonesia memiliki tujuan nasional yang hendak dicapai, yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV, yaitu :

1. Membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia;
2. Memajukan kesejahteraan umum;
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Penegasan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional. Negara memerlukan sarana dan prasarana yang mendukung, baik berupa Sumber Daya Manusia maupun sarana lainnya, sebab negara tidak dapat melakukannya sendiri tanpa didukung kedua hal tersebut. Ini berarti tujuan nasional dapat tercapai apabila ada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional yaitu dengan peningkatan manusia (masyarakat) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional

dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial.

Tak dapat dipungkiri bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah merupakan tulang punggung negara dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan pemerintah guna teralisasinya tujuan nasional Negara Indonesia. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Peranan yang sentral sebagai tulang punggung negara, bukan berarti keberadaan Pegawai Negeri Sipil tidak memiliki berbagai persoalan. Dalam menyelenggarakan pemerintahan dari tahun ke tahun terdapat berbagai persoalan yang belum terselesaikan dengan baik. Secara garis besar permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintah sebelum dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dapat diinventarisasi sebagai berikut :

1. Kelembagaan birokrasi pemerintah yang besar dan tidak didukung dengan sumber daya aparatur yang profesional;
2. Mekanisme kerja yang sentralistik masih mewarnai kinerja birokrasi;
3. Kontrol terhadap birokrasi pemerintah masih dilakukan oleh pemerintah, untuk pemerintah dan dari pemerintah;
4. *Patron-klien* (KKN) dalam birokrasi pemerintah merupakan halangan terhadap upaya mewujudkan meritokrasi dan birokrasi;
5. Tidak jelas dan cenderung tidak ada *sense of accountability* baik secara kelembagaan maupun secara individu;
6. Jabatan birokrasi yang hanya menampung jabatan struktur dan pengisiannya seringkali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan;
7. Penataan sumber daya aparatur tidak sesuai dengan kebutuhan dan penataan kelembagaan birokrasi (Sri Hartini, 2008: 84).

Banyaknya permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintah tersebut ternyata tidak menyurutkan minat masyarakat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Setiap tahun ribuan penduduk dari seluruh penjuru Negara Indonesia, selalu mengalami suatu problematika dan permasalahan utama, yaitu menginginkan pekerjaan yang layak bagi penghidupan di masa depan. Hingga saat ini Pegawai Negeri Sipil masih menjadi pekerjaan yang banyak diminati oleh masyarakat kita. Hal ini tampak dari banyaknya peserta yang mengikuti seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil baik yang diadakan pemerintah pusat maupun daerah.

Alasan klasik yang membuat animo masyarakat Indonesia begitu besar untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil ialah adanya *mindset* bahwa dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil kesejahteraan hidupnya akan terjamin dengan adanya gaji yang besarnya di atas Upah Minimum Regional dan jaminan akan hari tua dengan adanya pensiun. Masyarakat kita ternyata masih mewarisi mental *inlander* dari zaman kolonial Belanda. Pada masa itu, masyarakat dididik untuk menjadi patuh dan taat pada pemerintah kolonial sehingga bisa menjadi *ambtenaar* (Pegawai Negeri Sipil zaman kolonial Belanda). *Ambtenaar* merupakan jabatan terhormat di masyarakat pada masa itu dan rupanya kebanggaan tersebut masih terbawa hingga sekarang [<http://forum.upi.edu/v3/index.php?topic=10700.0>, diakses pada 10 April 2010, pukul 19.54 WIB].

Banyaknya jumlah masyarakat yang mengikuti seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak sebanding dengan formasi yang ditawarkan setiap tahunnya seringkali menimbulkan berbagai macam persoalan. Menurut L. T Handoko (2008) dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil ada 2 (dua) kesalahan yang sering terjadi, yaitu :

1. Kesalahan administrasi yang tidak disengaja. Hal ini disebabkan karena buruknya sistem dan rendahnya kualitas panitia penyelenggara;
2. Manipulasi yang dilakukan dengan sengaja oleh oknum internal yang tidak bertanggungjawab di instansi-instansi pemerintah.

[<http://www.pengumuman-cpns.com/2008/11/artikel-cpns-2009-2010-2011-2012-2013-2014-2015/sistem-penerimaan-cpns-indonesia-2008-bagaimana-selayaknya-sebuah-catatan-hasil-polling-pengunjung-blog-my-name-is-faisal-saleh>, diakses pada 24 Maret 2010, pukul 11.27 WIB]

Salah satu permasalahan tersebut terjadi di tahun 2008 saat Pemerintah Kabupaten Karanganyar mengadakan seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum. Dalam proses ini terjadi kesalahan administrasi yang tidak disengaja oleh panitia penyelenggara (*human error*), yaitu berupa kurang cermatnya panitia penyelenggara dalam melakukan pemeriksaan administrasi tahap awal yang menyebabkan pelamar yang lulus seleksi dinyatakan teranulir karena ketidaksesuaian antara ijazah yang dimiliki dengan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan.

Pelamar tersebut merupakan lulusan Strata I (Sarjana) Peternakan yang mengajukan surat lamaran kepada Bupati Karanganyar untuk formasi Penyuluh Peternakan. Sesuai dengan Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008, formasi Penyuluh Peternakan memiliki persyaratan pendidikan Diploma III (DIII) Peternakan sehingga seharusnya pelamar tersebut dinyatakan tidak lulus pemeriksaan administrasi.

Banyaknya jumlah pelamar yang tidak seimbang dengan jumlah panitia penyelenggara Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 menyebabkan kesalahan administrasi ini dapat terjadi. Akibatnya pelamar tersebut mendapatkan surat undangan (kartu ujian) untuk mengikuti tes tertulis. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Karanganyar Nomor : 810/787/2008 tentang Penetapan Kelulusan Hasil Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008, pelamar tersebut dinyatakan lulus dan diterima dalam Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 (Agam Bintoro, Kepala Bidang Pengangkatan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar).

Peserta yang dinyatakan lulus dan diterima, wajib untuk melaksanakan kegiatan pemberkasan nota usulan penetapan Nomor Induk Pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar untuk diajukan ke Badan Kepegawaian Negara Regional I. Namun, nota usulan penetapan Nomor Induk Pegawai yang diajukan Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar untuk pelamar tersebut ditolak Badan Kepegawaian Nasional Regional I sebab tidak memenuhi persyaratan administrasi,

yaitu tidak adanya kesesuaian antara kualifikasi pendidikan yang disyaratkan dengan ijazah yang dimiliki pelamar.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyusunnya menjadi sebuah penulisan hukum (skripsi) dengan judul, **“Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Teranulir Terkait Syarat Administrasi (Studi Terhadap Kasus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008).”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian. Hal ini diperlukan untuk memberikan kemudahan bagi penulis dalam membatasi permasalahan yang akan ditelitinya, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang jelas serta memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan tentang syarat administrasi mengenai kualifikasi pendidikan terkait dengan formasi dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008?
2. Bagaimana implikasi yuridis status peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang teranulir terkait syarat administrasi?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki tujuan yang jelas dan pasti mengenai sasaran yang akan dicapai sehingga dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi (tujuan obyektif) sekaligus untuk memenuhi kebutuhan perseorangan (tujuan subyektif) atas pelaksanaan penelitian tersebut. Adapun tujuan yang hendak dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini ialah :

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui ketentuan syarat administrasi mengenai kualifikasi pendidikan terkait dengan formasi dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008;
- b. Untuk mengetahui implikasi yuridis status peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang teranulir terkait syarat administrasi.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk memperoleh data dan informasi secara lengkap dan terperinci dalam penyusunan penulisan hukum (skripsi) sebagai prasyarat guna menyelesaikan studi dalam meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta;
- b. Memberikan gambaran dan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara;
- c. Menerapkan ilmu dan teori-teori hukum yang telah penulis peroleh agar dapat memberi manfaat khususnya bagi penulis dan masyarakat pada umumnya.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penulisan atas suatu penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Berdasarkan hal tersebut, manfaat yang hendak dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan yang bermanfaat terhadap perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan Hukum Administrasi Negara pada khususnya;
- b. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada peneliti lain dalam mengadakan penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pendalaman pengetahuan dan pengalaman yang baru kepada penulis mengenai permasalahan hukum yang dikaji yang dapat berguna bagi penulis dikemudian hari;
- b. Menjadi suatu latihan dan pengembangan dalam menggali potensi penulis dalam mengembangkan pemikiran-pemikiran hukum yang baru;
- c. Memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

E. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto dalam Soejono dan Abdurrahman, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan menganalisisnya, kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan (Soejono dan Abdurrahman, 2005: 110).

Penelitian hukum yang akan dilakukan ini akan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penelitian normatif. Metode penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya (Johnny Ibrahim, 2005: 57). Penelitian hukum dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian dan mengkonstruksinya dalam suatu rangkaian hasil penelitian.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan penelitian yang bersifat perspektif atau terapan, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah tertentu (Soerjono Soekanto, 2008: 10) Dalam hal ini penulis akan menguraikan implikasi yuridis status peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang teranulir terkait syarat administrasi.

3. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Melalui pendekatan-pendekatan inilah peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai permasalahan hukum yang diteliti. Pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan dari sisi kasus (*case approach*) dan undang-undang (*statute approach*).

Melalui pendekatan kasus, peneliti ingin mengetahui fakta-fakta materiil yang terjadi sehingga mengakibatkan teranulirnya seorang peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 terkait dengan syarat administrasi. Sedangkan pendekatan dari sisi undang-undang berfungsi untuk menelaah semua legislasi yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dikaji, yakni dengan menggunakan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian.

4. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sesuai dengan jenis penelitian yang akan dilakukan, yakni penelitian hukum normatif, maka jenis data penelitian yang dipergunakan ialah data sekunder. Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung diperoleh dari lapangan, tetapi diperoleh melalui studi kepustakaan, berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen-dokumen, laporan penelitian

terdahulu, jurnal, surat kabar, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan segala sesuatu yang berhubungan dengan obyek penelitian (Soerjono Soekanto, 2008: 14).

Untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya terjadi, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang bersifat *autoritatif*, artinya yang mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, yakni :

- 1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
- 7) Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/320.F/M.PAN/8/2008 mengenai Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 untuk Pelamar Umum, Tenaga Honorer dan Sekretaris Desa Tahun 2008.
- 8) Surat Keputusan Bupati Karanganyar Nomor : 810/787/2008 tentang Penetapan Kelulusan Hasil Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008;

- 9) Pengumuman Nomor : 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008.

b. Bahan Hukum Sekunder

Berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk buku teks, skripsi, jurnal hukum dan artikel hukum di internet yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Kegunaan bahan hukum sekunder ialah untuk memberikan petunjuk ke arah mana peneliti melangkah dalam melakukan penelitian.

c. Bahan Non Hukum

Selain sumber penelitian yang berupa bahan hukum, penelitian ini juga mempergunakan bahan non hukum yang mempunyai relevansi dengan topik penelitian. Bahan-bahan hukum tersebut dapat Kamus Besar Bahasa Indonesia dan jurnal non hukum. Bahan non hukum tersebut dimaksudkan untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti dalam melakukan penelitian hukum ini.

(Peter Mahmud, 2005: 141- 44)

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah melalui studi pustaka, yaitu pengumpulan bahan-bahan penelitian berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepegawaian, buku-buku, jurnal, dan dokumen-dokumen terkait dengan permasalahan yang penulis peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar.

6. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan tahap yang penting dalam sebuah penelitian, sebab peneliti harus mengolah data dan mendapatkan jawaban dari permasalahan

yang diteliti untuk selanjutnya dibuat kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah silogisme deduksi dan interpretasi. Interpretasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis interpretasi sistematis yang menurut P. W. C Akkerman adalah interpretasi dengan melihat kepada hubungan di antara aturan dalam suatu peraturan perundang-undangan yang saling bergantung (Peter Mahmud, 2005: 112). Melalui interpretasi sistematis ini hubungan tidak hanya dilihat secara teknis, melainkan juga asas yang melandasinya. Landasan pemikiran interpretasi sistematis adalah undang-undang merupakan suatu kesatuan dan tidak satu pun ketentuan di dalam undang-undang yang dapat berdiri sendiri.

Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, Surat Keputusan Bupati Karanganyar Nomor : 810/787/2008 tentang Penetapan Kelulusan Hasil Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008, Pengumuman Nomor : 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008 sebagai premis mayor. Sedangkan yang menjadi premis minor ialah prosedur pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan ketentuan mengenai kualifikasi pendidikan terkait dengan formasi dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Melalui proses silogisme akan diperoleh simpulan (*conclusion*) mengenai implikasi yuridis terhadap peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008.

F. Sistematika Penulisan Hukum

Sistematika penulisan hukum merupakan suatu rangkaian susunan dari penulisan itu sendiri yang dibuat secara teratur dan terperinci sehingga dapat memberikan gambaran jelas mengenai permasalahan yang dibahas. Adapun sistematika penulisan hukum terbagi menjadi 4 (empat) bab yang saling berkaitan dan berhubungan satu sama lain. Sistematika dalam penulisan hukum ini adalah sebagai berikut :

Bab pertama mengenai pendahuluan. Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah yang merupakan hal-hal yang mendorong penulis untuk melakukan penulisan hukum ini, rumusan masalah, tujuan penelitian yakni tujuan obyektif dan tujuan subyektif, manfaat penelitian berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis, metode penelitian berupa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini yakni penelitian hukum normatif, dengan sifat penelitian preskriptif. Sedangkan pendekatan yang penulis gunakan ialah pendekatan kasus dan pendekatan undang-undang, jenis dan sumber data yakni data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan. Teknik analisis data yang penulis gunakan berupa interpretasi sistematis dan silogisme deduksi. Bagian terakhir pada pendahuluan ini memuat tentang sistematika penulisan hukum yang merupakan uraian mengenai susunan dari penulisan hukum ini yang terdiri dari 4 (empat) bab, yakni bab pertama mengenai pendahuluan, bab kedua mengenai tinjauan pustaka, bab ketiga mengenai hasil penelitian dan pembahasan dan terakhir mengenai penutup.

Bab kedua mengenai tinjauan pustaka. Bab ini berisi tentang teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian serta mendukung di dalam memecahkan masalah yang diangkat dalam penulisan hukum ini, yaitu asas-asas pemerintahan yang baik, tinjauan umum tentang Calon Pegawai Negeri Sipil, tinjauan umum tentang Pegawai Negeri Sipil, tinjauan umum tentang manajemen kepegawaian, tinjauan umum tentang formasi, dan tinjauan umum tentang Badan Kepegawaian

Daerah. Hal tersebut ditujukan agar pembaca dapat memahami tentang permasalahan yang penulis teliti.

Bab ketiga mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dalam penulisan hukum ini, yakni mengenai adanya suatu keterkaitan erat antara syarat administrasi tentang kualifikasi pendidikan dengan jenis formasi dan golongan ruang, serta implikasi yuridis terhadap status peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008

Bab keempat mengenai penutup. Dalam bab ini diuraikan mengenai simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memuat mengenai saran yang relevan dari peneliti. Adapun simpulannya ialah bahwa ketentuan tentang syarat administrasi mengenai kualifikasi pendidikan memiliki kaitan erat, yakni berbanding lurus dengan jenis formasi, golongan ruang dan gaji pegawai. Untuk setiap jenis formasi memiliki kualifikasi pendidikan yang berbeda satu sama lain sesuai dengan beban kerja masing-masing jenis formasi. Dengan demikian konsekuensi logis terhadap status peserta lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar yang teranulir terkait syarat administrasi ialah tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar sebab dianggap tidak memenuhi persyaratan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Asas-Asas Pemerintahan yang Baik

Sistem penyelenggaraan pemerintahan negara merupakan unsur penting dalam suatu negara. Oleh karena itu bidang manajemen pemerintahan, terutama birokrasi harus mengindahkan tata pemerintahan yang baik untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan. Negara dan pembangunan yang berdasarkan prinsip-prinsip *good governance*. Dalam kepustakaan Hukum Administrasi Negara asas-asas umum pemerintahan yang baik disistematisasi oleh para ahli terkemuka dan dianut di beberapa negara, antara lain seperti di Belanda dikenal dengan "*Algemene Beginselen van Behoorlijk Bestuure*", di Inggris dikenal dengan "*The Principal of Nature Justice*", di Perancis dikenal dengan "*Les Principaux Generaux du Droit Coutumier Publique*", di Belgia dengan dikenal "*Aglemene Rechtsbeginselen*" di Jerman dikenal dengan "*Verfassung Sprinzipien*" dan di Indonesia dikenal dengan "Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik" [<http://kormonev.menpan.go.id/ebhtml/joornla/index.php>, diakses pada 22 Agustus 2010, pukul 17.10 WIB].

Asas-asas ini berisi mengenai pedoman yang harus digunakan oleh administrasi negara dan juga oleh hakim untuk menguji keabsahan (*validitas*) perbuatan hukum atau perbuatan nyata administrasi negara [<http://www.transparasi.or.id>, diakses pada 23 Agustus 2010, pukul 10.00 WIB]. Sedangkan yang dimaksud dengan asas adalah permulaan suatu kebenaran yang menjadi pokok dasar tujuan berpikir, berpendapat dan lain sebagainya (Victor Situmorang, 1989: 89).

Adapun asas-asas umum pemerintahan yang baik dapat dikategorikan ke dalam 13 (tiga belas) asas, yaitu sebagai berikut :

a. Asas kepastian hukum

Asas kepastian ini menghendaki dihormatinya hak yang telah diperoleh seseorang berdasarkan suatu keputusan badan atau pejabat administrasi negara. Asas ini memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia demi adanya perlindungan hukum bagi pihak administrasi dan masyarakat.

b. Asas keseimbangan

Asas ini menghendaki adanya keseimbangan antara hukuman jabatan dengan kelalaian atau kealpaan seorang pegawai. Artinya hukuman yang dijatuhkan tidak boleh berlebihan sehingga terjadi keseimbangan antara hukuman yang dijatuhkan dengan kesalahan yang dilakukan.

c. Asas kesamaan dalam mengambil keputusan administrasi

Asas ini menghendaki agar badan pemerintah atau administrasi dalam menghadapi kasus atau fakta yang sama, alat administrasi negara dapat mengambil tindakan yang sama (dalam arti tidak bertentangan).

d. Asas bertindak cermat

Asas ini mengingatkan agar administrasi negara senantiasa bertindak secara hati-hati agar tidak menimbulkan kerugian bagi warga masyarakat.

e. Asas motivasi untuk setiap keputusan administrasi

Asas ini menghendaki agar setiap keputusan administrasi diberi alasan atau motivasi yang cukup yang sifatnya benar. Motivasi itu sendiri harus adil dan jelas. Dengan alasan atau motivasi ini, maka orang yang terkena keputusan itu menjadi tahu, tidak menerimanya dapat memilih kontra agreement yang tetap untuk naik banding guna memperoleh keadilan.

f. Asas jangan mencampuradukan kewenangan

Asas ini menghendaki agar dalam mengambil keputusan badan atau pejabat administrasi negara tidak menggunakan kewenangan atau kekuasaan di luar maksud pemberian kewenangan atau kekuasaan itu (penyalahgunaan wewenang).

g. Asas permainan yang layak

Asas ini menghendaki agar badan-badan, pejabat administrasi dapat memberi kesempatan seluas-luasnya kepada warga negara untuk mencari kebenaran dan keadilan. Jadi asas ini menghendaki pemerintah administrasi harus memberikan keterangan yang terbuka, jelas dan obyektif.

h. Asas keadilan dan kewajaran

Berdasarkan asas ini maka suatu tindakan yang melawan hukum adalah dilarang dan apabila badan administrasi negara bertentangan dengan asas ini maka tindakan tersebut dapat dibatalkan.

i. Asas menanggapi pengharapan yang wajar

Asas ini menghendaki agar tindakan pemerintah dapat menimbulkan harapan-harapan yang wajar bagi yang berkepentingan.

j. Asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal

Asas ini menghendaki agar jika terjadi pembatalan atas satu keputusan maka akibat dari keputusan yang dibatalkan itu harus dihilangkan sehingga yang bersangkutan harus diberi ganti rugi atau rehabilitasi.

k. Asas kebijaksanaan

Asas ini menghendaki agar dalam melaksanakan tugasnya pemerintah diberi kebebasan untuk melakukan kebijaksanaan tanpa harus selalu menunggu instruksi. Tugas pemerintah pada umumnya dapat diklasifikasikan sebagai tindakan pelaksanaan, yakni melaksanakan peraturan perundang-

undangan, selain itu juga sebagai tindakan positif, yakni menyelenggarakan kepentingan umum.

l. Asas perlindungan atas pandangan (cara) hidup

Asas ini menghendaki agar setiap pegawai negeri diberikan kebebasan atau hak untuk mengatur kehidupan pribadinya sesuai dengan pandangan hidup yang dianutnya. Penerapan asas ini di Indonesia harus ditekankan pada pembatasan garis-garis moral Pancasila yang merupakan falsafah hidup bangsa.

m. Asas penyelenggaraan kepentingan umum

Asas ini menghendaki agar supaya dalam penyelenggaraan tugas pemerintah, pemerintah selalu mengutamakan kepentingan umum. Kepentingan umum atau kepentingan nasional selalu menjadi tujuan utama dari eksistensi pemerintah negara. Oleh karena itu asas penyelenggaraan kepentingan umum ini dengan sendirinya menjadi asas pemerintahan atau administrasi negara di Indonesia.

(Riduan Syahrani, 2004: 185)

Dari semua asas-asas tersebut, ada 3 (tiga) prinsip penting untuk menjamin terlaksananya *clean and good governance*, yaitu :

a. Prinsip partisipasi publik penyelenggaraan administrasi pemerintahan (*public participation*).

Prinsip ini penting, agar setiap keputusan yang diambil oleh pemerintah didasarkan pada pertimbangan yang matang dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

b. Akuntabilitas pelaksanaan administrasi pemerintahan, yaitu berkaitan dengan mekanisme kontrol atau pengawasan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut kepentingan publik

- c. Prinsip *transparency* atau proses pengambilan keputusan atas kebijakan publik yang dapat dilihat atau melalui proses yang terbuka kepada masyarakat.

Salah satu aspek terkait dengan prinsip transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau, yaitu dalam bidang :

- 1) Transparansi dalam hal pengelolaan atau penggunaan anggaran;
- 2) Transparansi dalam rekrutmen PNS
- 3) Transparansi dalam setiap proses pengambilan keputusan

[<http://kormonev.menpan.go.id/ebhtml/joornla/indek.php>, diakses 22 Agustus 2010, pukul 17.10]

2. Tinjauan Umum Tentang Calon Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Calon Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Calon Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil ialah Warga Negara Indonesia (WNI) yang melamar, lulus seleksi dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Setiap WNI memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, yaitu :

Pasal 6

- (1) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar ialah :
 - (a) Warga Negara Indonesia;
 - (b) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;

- (c) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- (d) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- (e) Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
- (f) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- (g) Berkelakuan baik;
- (h) Sehat jasmani dan rohani;
- (i) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- (j) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan mengumumkan seluas-luasnya kepada masyarakat umum. Pengumuman tersebut dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan beberapa hal, yakni :

- 1) Jumlah dan jenis jabatan yang lowong;
- 2) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
- 3) Alamat dan tempat lamaran ditujukan;
- 4) Batas waktu pengajuan lamaran (Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000).

Pelamar yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan berhak untuk mengikuti ujian saringan yang dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Setelah itu Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan. Pelamar yang dinyatakan lulus tersebut wajib menyerahkan kelengkapan administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Daftar pelamar yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan Nomor Induk Pegawai.

Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan Nomor Induk Pegawai diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan tersebut ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Golongan Ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

- 1) Golongan Ruang I/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar atau yang setingkat;
- 2) Golongan Ruang I/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat;
- 3) Golongan Ruang II/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat;
- 4) Golongan Ruang II/b bagi yang saat pada melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
- 5) Golongan Ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III;
- 6) Golongan Ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV;
- 7) Golongan Ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara; dan
- 8) Golongan Ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Doktor (S3).

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama dalam pemerintahan memiliki peranan penting dalam pembangunan. Adapun sosok Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dalam melaksanakan tugas pembangunan ialah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi penuh, kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdayaguna, berhasilguna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis.

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang demikian diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat Kepegawaian) yang mengarah pada :

- 1) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air;
- 2) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya;
- 3) Peningkatan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000).

Diklat Kepegawaian adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Diklat Kepegawaian juga merupakan bagian dari sebuah sistem pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang bermakna pada pengembangan kepegawaian. Oleh karena itu menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, sasaran Diklat Kepegawaian adalah untuk mewujudkan pegawai yang memiliki kewenangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing (Sri Hartini dkk, 2008: 94). Tujuan diadakannya Diklat Kepegawaian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, yaitu :

Pasal 2

Diklat bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Jenis Diklat Kepegawaian dibedakan menurut waktu dan penyelenggaraannya terdiri atas :

1) Diklat Prajabatan

Diklat yang wajib diikuti oleh Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai syarat pengangkatan yang bersangkutan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Calon Pegawai Negeri Sipil wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Diklat Prajabatan terdiri atas :

- a) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan I;
- b) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan II;

- c) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan III (Sri Hartini dkk, 2008: 95).

2) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Menurut Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, Diklat dalam Jabatan terdiri atas :

- a) Diklat Pimpinan;
- b) Diklat Fungsional;
- c) Diklat Teknis (Sri Hartini dkk, 2008: 96).

c. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Menjadi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal yang bersangkutan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila :

- 1) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- 2) Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan dengan surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter Penguji Tersendiri / Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan; dan
- 3) Telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi persyaratan tersebut di atas,

tetapi karena suatu sebab belum dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila alasannya bukan karena suatu kesalahan yang dilakukan oleh yang bersangkutan.

3. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangat menentukan sebab Pegawai Negeri Sipil memegang peranan penting sebagai tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan. Peranan Pegawai Negeri Sipil dalam pemerintahan sama dengan istilah kemiliteran, "*not the gun, the man behind the gun*", yaitu bukan senjata yang penting, melainkan manusia yang menggunakan senjata tersebut. Senjata yang modern tidak akan mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar (Sri Hartini dkk, 2008: 31).

Logemann berpendapat bahwa pegawai negeri (*ambtenaar*) adalah setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (*openbare dienstbetrekking*) dengan negara. Hubungan dinas publik itu terjadi jika seseorang mengikatkan dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain (Sudibyo Triatmojo, 1992: 27).

Kranenberg memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk. Pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan lain sebagainya (Sri Hartini dkk, 2008: 31). Philipus M. Hardjon menjelaskan bahwa hukum administrasi menyebutkan bahwa pada umumnya pejabat publik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Namun, tidak semua pejabat publik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sebaliknya, tidak setiap

pegawai negeri merupakan pemegang jabatan publik (Philipus M Hadjon, 2002: 214).

b. Jenis PNS

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dengan jelas menyebutkan jenis pegawai negeri, yaitu :

- 1) Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal tersebut tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya. Namun, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri yang bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi 2, yaitu :

1) Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2) Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

(APBD) dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

4. Tinjauan Umum Tentang Manajemen Kepegawaian

a. Pengertian Manajemen Kepegawaian

Manajemen merupakan inti dari administrasi sehingga pembahasan mengenai manajemen berarti secara tidak langsung juga membahas mengenai masalah administrasi. Administrasi berfungsi untuk menentukan tujuan organisasi dan merumuskan kebijakan, sedangkan manajemen berfungsi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan (Sri Hartini dkk, 2008: 82).

Manajemen kepegawaian diadakan guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Untuk itu diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Definisi manajemen kepegawaian menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ialah :

Keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Peranan manajemen kepegawaian dalam mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan pemerintah dapat dilaksanakan sesuai dengan arahan dalam GBHN 1988, yaitu :

- 1) Aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu semakin ditingkatkan pengabdian dan kesetiaannya kepada cita-cita

perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;

- 2) Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, efektif, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian pada masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hubungan ini kemampuan aparatur pemerintah untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan. Untuk itu perlu ditingkatkan mutu, kemampuan, kesejahteraan SDM, organisasi dan taat kerja termasuk koordinasi serta penyediaan sarana dan prasarana.
- 3) Pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk perusahaan milik negara dan milik daerah selaku aparatur perekonomian negara, perlu dilakukan secara terus menerus sehingga dapat meningkatkan kemampuan, pengabdian, disiplin dan keteladanannya (Burhannudin Tayibnapis, 1995: 24).

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil ke arah sosok yang diinginkan memerlukan perencanaan, pengaturan, dan pengawasan yang tercakup dalam administrasi kepegawaian. Tersedianya administrasi yang baik akan dapat menghasilkan tenaga-tenaga yang produktif dan sebaliknya administrasi yang kurang baik akan menghasilkan tenaga yang tidak produktif. Meskipun kualifikasi pegawai yang ada cukup tinggi tingkatannya, tetapi apabila penempatan dan bimbingannya tidak tepat maka tenaga tersebut tidak akan produktif. Untuk itu diperlukan penataan yang lebih baik agar setiap pegawai negeri dapat berproduksi secara optimal (Burhannudin Tayibnapis, 1995: 25).

b. Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian

Felix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro berpendapat bahwa manajemen kepegawaian meliputi kegiatan pengangkatan dan seleksi, pengembangan

yang meliputi latihan jabatan (*in-service training*), promosi dan pemberhentian. Flippo memberikan batasan tentang manajemen kepegawaian (*personnel management*) sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pembinaan, kompensasi (pemberian gaji dan upah), integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian (pensiun). Dalam batasan ini, terdapat 2 (dua) fungsi pokok, yakni :

- 1) Fungsi manajemen, meliputi perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan;
- 2) Fungsi operatif kepegawaian, meliputi pengadaan, pembinaan, pengembangan, kompensasi, perawatan dan pemberhentian (Sri Hartini dkk, 2008: 84).

Sistem dan proses manajemen kepegawaian menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan

Perencanaan menjadi unsur penting dalam mengawali pelaksanaan manajemen kepegawaian sebab dalam manajemen kepegawaian diperlukan suatu perencanaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup kepegawaian.

- 2) Pengadaan

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dapat dilaksanakan setelah jenjang kepangkatan dan formasi ditentukan dalam tahap perencanaan. Penerimaan pegawai yang diperlukan untuk mengisi posisi lowong dilaksanakan dengan cara rekrutmen. Kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.

Proses pengadaan pegawai dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Pengadaan pegawai menggunakan *zero growth* dimana pengadaan

didasarkan untuk mengganti pegawai yang pensiun sehingga rekrutmen tidak harus dilakukan setiap tahun. Kegiatan pengadaan pegawai pada dasarnya meliputi :

- a) Mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan pengadaan;
- b) Mengidentifikasi persyaratan kerja;
- c) Menetapkan sumber-sumber kandidat;
- d) Menyeleksi kandidat;
- e) Memberitahukan hasil kepada para kandidat;
- f) Menunjuk kandidat yang lulus seleksi (Sri Hartini dkk, 2008: 92).

3) Pengembangan Kualitas

Upaya pengembangan kualitas merupakan suatu keharusan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil maksimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi dalam struktur birokrasi Indonesia ialah rendahnya kualitas pegawai dan kurang memiliki daya saing dalam menghadapi globalisasi.

Pengembangan kualitas dan pembentukan profesionalitas aparatur juga harus ditunjang oleh integritas yang tinggi dengan mengupayakan terlembagakannya karakteristik. Upaya tersebut mencakup :

- a) Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perjuangan untuk mencapai cita-cita dan tujuan negara;
- b) Memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam mengembantugas pengelolaan dan kebijakan publik;
- c) Berkemampuan melaksanakan tugas dengan terampil, kreatif, dan inovatif;
- d) Taat asas dan disiplin dalam bekerja berdasarkan sifat dan etika profesionalitas;
- e) Memiliki daya tanggap dan sikap tanggung gugat (akuntabilitas);
- f) Memiliki jati diri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat serta bangga terhadap profesinya sebagai pegawai negeri;

- g) Memiliki derajat otonomi yang penuh rasa tanggung jawab dalam membuat dan melaksanakan berbagai keputusan sesuai dengan kewenangan;
- h) Memaksimalkan efisiensi, kualitas dan produktivitas (Lili Romli, 2008: 6).

4) Penempatan

Penempatan pegawai merupakan suatu proses yang tidak terpisahkan dengan pengadaan pegawai. Setelah proses pengadaan pegawai, pegawai yang baru diangkat harus ditempatkan pada suatu unit organisasi tertentu yang membutuhkan tenaga baru dan mengacu pada formasi yang ada.

Prinsip penempatan menurut A. W. Widjaja adalah “*the right man on the right place*”, yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Untuk mendapatkan prinsip tersebut dengan baik diperlukan adanya analisis tugas jabatan (*job analysis*) (Sri Hartini dkk, 2008: 97). Penempatan pegawai tidak selalu berarti penempatan pegawai baru, tetapi dapat pula berarti sebagai pengangkatan dalam jabatan, promosi dan mutasi.

Pengertian mutasi di dalam masyarakat beranekaragam sehingga menimbulkan berbagai penafsiran sesuai dengan permasalahan yang ada. *This operational definition and the survey as a whole are ambiguous in some ways. For example, an individual displaced from a job and rehired into a different job with the same employer is still considered “displaced.”* (Definisi operasional dan survei secara keseluruhan hasilnya ambigu dalam beberapa cara. Sebagai contoh, seorang individu pengungsi dari pekerjaan dan dipekerjakan kembali menjadi berbeda pekerjaan dengan majikan yang sama masih dianggap “dipindahkan.”) (Lori G. Kletzer, 1998: 115).

5) Kenaikan Pangkat

Promosi merupakan suatu penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memanggku tanggung jawab yang lebih besar, berupa kenaikan pangkat atau jabatan. Hal ini dimaksudkan sebagai pendorong / motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembinaan PNS, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Pasal 3, kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan 2 (dua) sistem, yaitu :

- a) Kenaikan pangkat regular, yaitu penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan;
- b) Kenaikan pangkat pilihan, yaitu kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

6) Penggajian

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sebagai imbal jasa pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan sehingga perlu diberikan gaji yang layak baginya. (Sri Hartini dkk, 2008: 102). Gaji juga menyandang fungsi sebagai :

- a) Daya tarik untuk memperoleh tenaga-tenaga yang cakap dan produktif;
- b) Sarana motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan;
- c) Alat untuk memelihara agar karyawan tetap betah bekerja dalam organisasi (perusahaan) (Burhannudin A. Tayibnapis, 1995: 217).

7) Kesejahteraan

Pasal 32 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kegairahan bekerja diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Usaha tersebut meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan bagi putra putri Pegawai Negeri Sipil.

8) Pemberhentian

Bagian akhir dari proses manajemen kepegawaian adalah pemberhentian dimana seluruh kegiatan berakhir. Hubungan antara dinas dan mantan pegawai atau penerima pensiun terbatas pada hubungan keluarga, terkecuali apabila berkaitan dengan hak-hak penerima pensiun yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

c. Manajemen Kepegawaian Daerah

Lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah merupakan suatu perbaikan terhadap sistem otonomi daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Dalam undang-undang baru ini, pemerintah pusat menarik kembali sebagian wewenangnya yang sebelumnya diserahkan kepada daerah akibat adanya salah penafsiran oleh pemerintah daerah dalam menerjemahkan pemberian otonomi.

Perubahan terhadap Undang-Undang Otonomi Daerah tersebut juga berimplikasi terhadap manajemen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Khususnya mengenai kepegawaian daerah yang diatur dalam Pasal 129 – 135 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Berbagai persoalan yang ada akhirnya membuat pemerintah turun tangan dengan melakukan penataan kembali (*right sizing*) manajemen kepegawaian. Upaya penataan kembali merupakan suatu kebutuhan yang mendesak untuk mengetahui sejauh mana

kepegawaian bisa berperan dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik (Sri Hartini dkk, 2008: 111-113).

5. Tinjauan Umum Tentang Formasi

a. Pengertian Formasi Kepegawaian

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, formasi adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Jumlah PNS yang diperlukan, ditetapkan berdasarkan beban kerja suatu organisasi. Formasi ditentukan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Tujuan dari penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi negara mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai beban kerja dan tanggung jawab masing-masing satuan organisasi.

b. Penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil

Formasi masing-masing satuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan memperhatikan informasi jabatan. Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses penghitungan secara logis dan teratur dari segala dasar / faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas secara berdayaguna, berhasilguna dan berkelanjutan [http://www.bkn.go.id/formasi_pns.php, diakses 03 April 2010, pukul 21:17 WIB].

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000, formasi Pegawai Negeri Sipil secara nasional terdiri atas :

1) Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat

Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi setiap tahun anggarannya ditetapkan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, setelah mendapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara. Usul pengajuan formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat yang bersangkutan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

2) Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah

Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, berdasarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara. Usul pengajuan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Propinsi yang bersangkutan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Sedangkan usul pengajuan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara melalui Gubernur selaku wakil pemerintah.

6. Tinjauan Umum Tentang Badan Kepegawaian Daerah

a. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah pada tahun 1999. Badan ini mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik di pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah hanya berada di tingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni Biro Kepegawaian. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Pemerintah Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing. Ketentuan pembentukan Badan Kepegawaian Daerah ditegaskan dalam Pasal 34A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, yaitu :

Pasal 34A

- (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 dibentuk oleh Kepala Daerah

Pasal 34A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah serta aturan hukum lainnya tidak mengatur tentang kewenangan daerah dalam menetapkan kebijaksanaan administrasi kepegawaian daerah. Penetapan kebijaksanaan kepegawaian daerah yang diantaranya menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian daerah, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, kewajiban, serta kedudukan hukum menjadi wewenang pemerintah (Sri Hartini dkk, 2008: 27).

b. Tugas Badan Kepegawaian Daerah

Tugas Badan Kepegawaian Daerah memiliki karakter yang sama di setiap daerah. Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas 3 (tiga) macam, yaitu ;

- 1) Penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian;
- 2) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah, baik yang menduduki jabatan struktural/fungsional atau tidak;
- 3) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara (Sri Hartini dkk, 2008: 28).

Pasal 4 Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah menyebutkan bahwa uraian tugas dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah ialah sebagai berikut :

- 1) Penyiapan penyusunan peraturan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- 2) Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- 3) Penyiapan kebijaksanaan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- 4) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
- 5) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai peraturan perundang-undangan;
- 6) Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
- 7) Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai peraturan perundang-undangan;

- 8) Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- 9) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah; dan
- 10) Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

c. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Manajemen Kepegawaian Daerah

Kewenangan pemerintah daerah Kabupaten/Kota dalam bidang kepegawaian daerah, antara lain :

- 1) Penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah setiap tahunnya yang kemudian penetapannya dilaksanakan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atas usul Gubernur;
- 2) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat Nomor Induk Pegawai dari Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- 3) Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota, termasuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun, kecuali yang tewas atau cacat karena dinas;
- 4) Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota dan Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota untuk menjadi Juru Muda Tk. I, golongan ruang I/b sampai dengan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, kecuali :
 - a) Kenaikan pangkat anumerta;
 - b) Kenaikan pangkat pengabdian.
- 5) Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan

fungsional jenjang madya ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

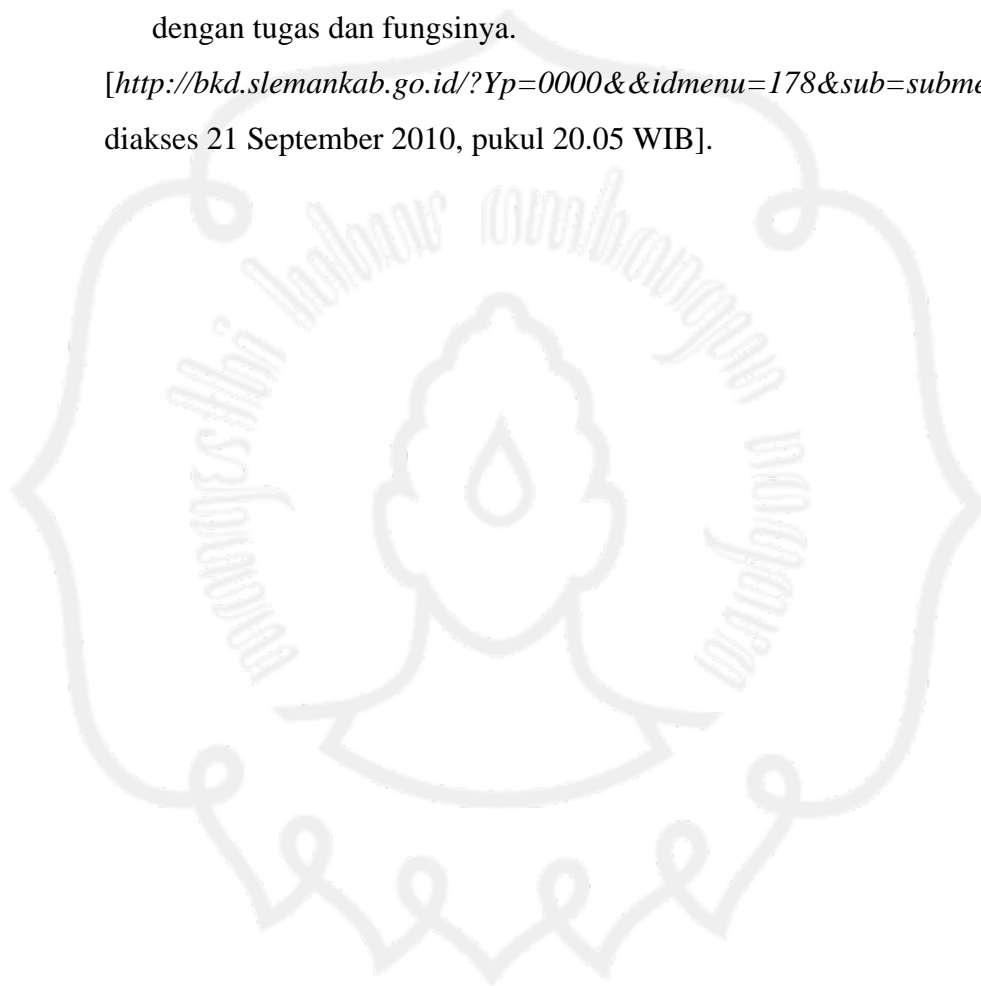
- 6) Pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota dan Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional jenjang madya ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- 7) Pemberhentian Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil daerah Kabupaten/Kota;
- 8) Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah kecuali bagi pegawai negeri sipil daerah Kabupaten/Kota yang :
 - a) Tewas;
 - b) Meninggal dunia;
 - c) Cacat karena dinas; atau
 - d) Mencapai batas usia pensiun.

[http://bkd.slemankab.go.id/?Yp=0000&&id_menu=178&sub=submenu diakses 21 September 2010, pukul 20.05 WIB].

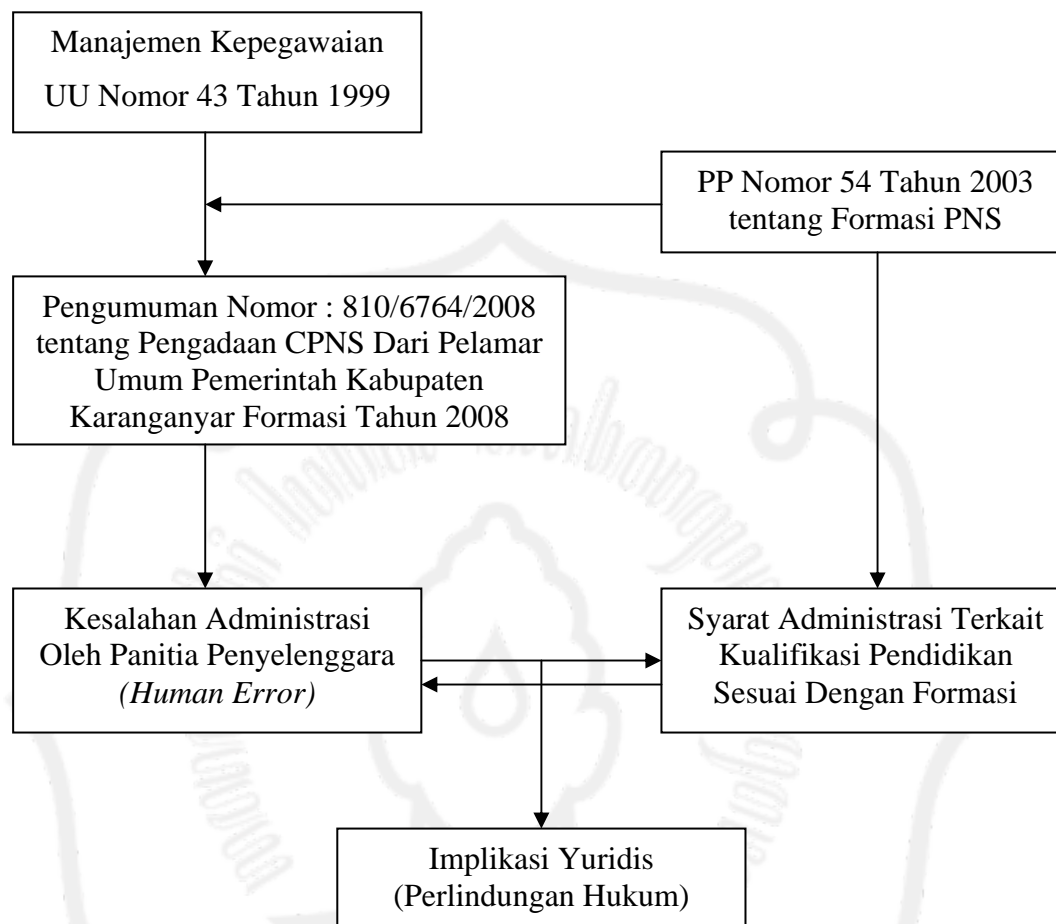
Badan Kepegawaian Daerah merupakan badan yang berperan untuk mengatur pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah. Manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah pada dasarnya merupakan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak dan kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi dan penghargaan. Badan Kepegawaian Daerah dibentuk untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah sehingga Badan Kepegawaian Daerah memiliki fungsi yang meliputi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan kepegawaian daerah;
- 2) Pelaksanaan tugas bidang pengelolaan kepegawaian daerah;
- 3) Penyelenggaraan pelayanan bidang pengelolaan kepegawaian daerah;
- 4) Pembinaan pengelolaan kepegawaian daerah;
- 5) Pengkoordinasian pengelolaan kepegawaian daerah;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

[<http://bkd.slemankab.go.id/?Yp=0000&&idmenu=178&sub=submenu>
diakses 21 September 2010, pukul 20.05 WIB].



B. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Manajemen kepegawaian menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 merupakan keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Manajemen kepegawaian diadakan guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.

Untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkualitas dan bertanggungjawab, pemerintah perlu menyelenggarakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil secara terbuka. Pada tahun 2008, Pemerintah Kabupaten Karanganyar mengadakan seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk mengisi formasi yang lowong di Pemerintahan Kabupaten Karanganyar. Penentuan formasi ini disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai pengaturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil. Guna menjamin obyektivitas proses seleksi maka kegiatan ini diumumkan seluas-luasnya kepada masyarakat umum melalui Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008.

Pada saat proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil berlangsung timbul suatu permasalahan. Salah seorang peserta yang dinyatakan lulus ujian tertulis, ternyata diketahui memiliki ijazah yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan dalam formasi yang dilamar. Hal ini disebabkan karena kurang cermatnya panitia penyelenggara (*human error*) dalam melakukan seleksi administrasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis akan menyoroti mengenai implikasi yuridis terhadap status peserta yang bersangkutan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Ketentuan Tentang Syarat Administrasi Mengenai Kualifikasi Pendidikan Terkait Dengan Formasi Dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008

Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 diselenggarakan berdasarkan Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008. Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, dalam pengumuman tersebut memuat beberapa hal, yaitu :

a. Persyaratan Umum

Berisi mengenai syarat administrasi yang harus dipenuhi oleh pelamar. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, bahwa setiap Warga Negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Adapun syarat administrasi pada Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar dari Pelamar Umum Formasi Tahun 2008 ialah :

- 1) Warga Negara Republik Indonesia;
- 2) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun pada tanggal 1 Januari 2009;

- 3) Telah terdaftar pada Kantor / Dinas Tenaga Kerja setempat, dibuktikan dengan Kartu Pencari Kerja (AK.I/Kartu Kuning);
- 4) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- 5) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena suatu tindakan pidana kejahatan;
- 6) Tidak pernah terlibat dalam suatu kegiatan/gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
- 7) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil /anggota TNI/POLRI atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- 8) Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dari Kepolisian Resort (Polres) setempat;
- 9) Sehat jasmani dan rohani, dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Dokter Pemerintah;
- 10) Tidak pernah mengkonsumsi / menggunakan narkoba, *psikotropika*, *prekursor* dan zat adiktif lainnya yang dibuktikan dengan Surat Keterangan dari unit pelayanan kesehatan pemerintah;
- 11) Bersedia di tempatkan di seluruh Wilayah Negara Republik Indonesia;
- 12) Bersedia tidak mengajukan permohonan pindah sebelum memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 8 (delapan) tahun terhitung sejak pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dibuktikan dengan Surat Pernyataan yang dibubuhi materai Rp 6.000,- (enam ribu rupiah).

b. Jenis, Jumlah Formasi dan Kualifikasi Pendidikan yang Disyaratkan

Berisi mengenai jenis, jumlah formasi dan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 dari Pelamar Umum. Salah satunya ialah formasi Penyuluh Peternakan

Nama Formasi	Jumlah Formasi	Persyaratan Pendidikan	
		Tingkat Pendidikan	Jurusan
Penyuluh Peternakan	1	DIII Peternakan	Peternakan

Gambar 2. Rincian Formasi Penyuluh Peternakan pada Pengadaan Calon Pegawai Negeri Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008

Sumber : Pengumuman Nomor 810/6764/2008

c. Tata Cara Pendaftaran dan Kelengkapan Persyaratan

Berisi mengenai tata cara pelamar untuk mengajukan lamaran beserta dengan kelengkapan persyaratan lainnya yang menunjang syarat-syarat administrasi yang telah ditentukan. Pelamar mendaftarkan diri dengan mengirimkan surat lamaran ditulis tangan sendiri ditujukan kepada Bupati Karanganyar melalui kantor pos dengan alamat PO BOX CPNS Kabupaten Karanganyar. Bagi pelamar yang menyampaikan atau mengirimkan lamaran secara langsung / tidak memakai jasa pos serta mengirimkan lamaran sebelum atau sesudah tanggal ditetapkan dinyatakan tidak berlaku / tidak sah / gugur.

d. Pelaksanaan Ujian Seleksi

Berisi mengenai jadwal pelaksanaan ujian seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Dari Pelamar Umum Formasi Tahun 2008 dan kelengkapan yang harus dibawa saat ujian seleksi, yakni Kartu Tanda Peserta Ujian Calon Pegawai Negeri

Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008, Kartu Tanda Pengenal Identitas Diri, pensil 2B, karet penghapus, rautan, ballpoint, dan alas tulis.

e. Pengumuman Hasil Seleksi

Pengumuman Hasil Seleksi akan disampaikan oleh panitia penyelenggara melalui media cetak daerah, pengumuman tempel di masing-masing tempat pendaftaran dan di papan pengumuman instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar secara serempak pada tanggal yang telah ditentukan. Pengumuman hasil seleksi didasarkan pada hasil ujian tertulis sesuai urutan ranking tertinggi per jenis formasi dan kualifikasi pendidikan.

f. Lain-lain

Berisi mengenai ketentuan-ketentuan lainnya yang berkaitan dengan proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Dari Pelamar Umum Formasi Tahun 2008.

Menurut Kepala Bidang Pengangkatan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar, Drs. Agam Bintoro, tujuan diadakannya Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 tersebut ialah untuk mengisi formasi yang lowong yang disebabkan oleh berbagai hal di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Karanganyar, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia, mutasi dan adanya pengembangan organisasi. Oleh karena itu Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan pada syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Setiap Warga Negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi segala persyaratan administrasi yang telah ditentukan.

Salah satu persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh pelamar ialah kualifikasi pendidikan yang disyaratkan untuk mengisi formasi yang lowong. Kualifikasi pendidikan untuk setiap jenis formasi ialah berbeda-beda, baik untuk tingkat pendidikan maupun jurusannya, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab setiap jenis formasi. Dalam setiap proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Karanganyar, kualifikasi pendidikan ditetapkan bersama dengan jenis dan jumlah formasi pada saat tahap perencanaan melalui inventarisasi jabatan lowong. Sesuai dengan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, inventarisasi jabatan lowong tersebut dilaksanakan dengan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai yang didasarkan pada :

a. Jenis pekerjaan

Merupakan macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokoknya. Dengan diketahui jenis pekerjaan yang dilakukan maka akan dapat ditentukan pula jenis keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut.

b. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan dapat berpengaruh dalam penetapan formasi. Sifat yang dimaksud ialah ditinjau dari sudut pandang waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebagai contoh ada pekerjaan yang dapat dilakukan pada jam kerja dan ada juga pekerjaan yang harus dilakukan secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam.

c. Beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil

Merupakan frekuensi rata-rata dari masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah dilakukan dapat berdasarkan perhitungan

dan pengalaman. Apabila jumlah pekerjaan dapat ditentukan maka tinggal menentukan jumlah personil yang dibutuhkan oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

d. Prinsip pelaksanaan pekerjaan

Prinsip pelaksanaan pekerjaan memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan formasi pada proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebab suatu pekerjaan akan dilakukan oleh suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah sendiri maupun diborongkan pada pihak lain.

e. Peralatan yang tersedia

Peralatan yang tersedia atau akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok yang akan mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan. Semakin tinggi mutu peralatan yang digunakan dan tersedia dalam jumlah yang memadai akan mengakibatkan semakin sedikit jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Masih menurut Drs. Agam Bintoro, faktor lain yang tak kalah penting dalam melakukan analisa kebutuhan dan penyediaan pegawai adalah kemampuan keuangan daerah sebab gaji Pegawai Negeri Sipil Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Meskipun penyusunan formasi telah dilakukan sejauh mungkin berdasarkan analisis kebutuhan pegawai, apabila kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah masih terbatas, maka penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah harus didasarkan pada kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk membayar gaji pegawai.

Setelah melakukan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai, Bupati Karanganyar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah melalui Gubernur Jawa Tengah kemudian menyampaikan Usulan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Nasional. Usulan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah

Tahun 2008 yang diajukan para Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah tidak serta merta dapat disetujui untuk ditetapkan sebagai Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008. Kepala Badan Kepegawaian Nasional juga memiliki peranan penting untuk memberikan masukan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengenai Usulan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 yang diajukan tersebut. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sepenuhnya berhak melakukan perombakan maupun pemangkasan jumlah formasi yang diajukan para Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah tersebut.

Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang telah disetujui oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi disampaikan kepada Bupati Karanganyar melalui Surat Nomor : B/320.F/M.PAN/8/2008 mengenai Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 baik untuk Pelamar Umum, Tenaga Honorer dan Sekretaris Desa. Formasi dari Pelamar Umum sebanyak 112 (seratus dua belas) harus dirinci oleh Pemerintah Kabupaten Karanganyar ke dalam jabatan, kualifikasi pendidikan, golongan ruang, jumlah yang dialokasikan untuk masing-masing jabatan dan rencana penempatan. Setelah dirinci, 112 (seratus dua belas) Formasi Pelamar Umum tersebut harus segera disampaikan kembali kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai dasar persetujuan tertulis Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengenai Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 dari pelamar umum.

Alokasi Tambahan Formasi CPNS Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008					
Formasi Pelamar Umum			Formasi		Jumlah
Guru	Tenaga Kesehatan	Tenaga Teknis	Tenaga Honorer	Sekdes	
18	36	58	169	15	296

Gambar 3. Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2008 Untuk Pelamar Umum, Tenaga Honorer dan Sekretaris Desa

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil dan memperhatikan usulan 112 (seratus dua belas) rincian Formasi Pelamar Umum yang diajukan Bupati Karanganyar, maka Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memberikan Persetujuan Tertulis Nomor : B/12.P/M.PAN/10/2008 mengenai Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008. Rincian formasi tersebut selanjutnya segera ditetapkan menjadi Keputusan Bupati Kabupaten Karanganyar dengan tembusan disampaikan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Keuangan. Dalam menetapkan rincian tersebut menjadi Keputusan Bupati, Pemerintah Kabupaten Karanganyar tidak diperkenankan untuk mengubah rincian jabatan, kualifikasi pendidikan, golongan ruang, alokasi dan penempatan sebagaimana yang telah disetujui oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Rincian formasi yang telah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini kemudian menjadi pedoman / dasar bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar untuk menetapkan jenis formasi, jumlah formasi dan kualifikasi pendidikan

yang disyaratkan formasi dalam Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008. Apabila dalam berkas lamaran yang diterima panitia penyelenggara terdapat persyaratan administrasi yang tidak terpenuhi, yaitu adanya ketidaksesuaian antara jenis formasi dan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan maka akan dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi I atau tidak memenuhi syarat.

2. Implikasi Yuridis Status Peserta Lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang Teranulir Terkait Syarat Administrasi

Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa Setiap Warga Negara Republik Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 disebutkan sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar. Salah satu diantaranya ialah mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Persyaratan ini secara nyata juga tercantum dalam Persyaratan Umum Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008. Penegasan dari ketentuan ini terdapat dalam lampiran Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008 yang menyebutkan secara terperinci nama formasi, jumlah formasi, dan persyaratan pendidikan yang meliputi tingkat pendidikan dan jurusan. Dengan demikian setiap pelamar harus memiliki tingkat pendidikan dan jurusan yang sesuai dengan jenis / nama formasi yang akan dilamarnya. Apabila pelamar memiliki tingkat pendidikan dan jurusan yang berbeda dengan kualifikasi pendidikan yang

disyaratkan formasi maka akan dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi / tidak memenuhi syarat dalam pemeriksaan administrasi I.

Peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian telah menyebutkan dengan jelas dan terperinci mengenai persyaratan administrasi khususnya mengenai kualifikasi pendidikan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar. Namun dalam pelaksanaannya di lapangan, masih terdapat beberapa persoalan khususnya menyangkut mengenai persyaratan administrasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar, Drs. Agam Bintoro, diketahui bahwa pada saat Pemerintah Kabupaten Karanganyar menyelenggarakan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008 terjadi suatu permasalahan yang masih berkaitan dengan persyaratan administrasi.

Di dalam Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008 telah disebutkan dengan jelas dan rinci mengenai jenis dan jumlah formasi serta kualifikasi pendidikan yang disyaratkan formasi. Pada jenis formasi Penyuluh Peternakan, disebutkan jumlah formasi ialah 1 (satu) dan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan ialah Diploma III (DIII) jurusan Peternakan. Salah satu pelamar untuk mengisi jenis formasi tersebut bernama Rumiwati S.Pt, 24 tahun. Berdasarkan Keputusan Bupati Nomor : 810/787/2008 tentang Penetapan Kelulusan Hasil Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008, Rumiwati, S.Pt dinyatakan lulus ujian tertulis Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008.

Semua peserta yang lulus ujian tertulis wajib melaksanakan kegiatan pemberkasan (pemeriksaan administrasi II) secara lengkap pada 07 Januari 2009, pukul 10.00 WIB di Gedung PGRI Karanganyar. Pada saat melaksanakan kegiatan inilah baru diketahui bahwa Rumiwati, S.Pt memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan formasi. Dalam Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008 tertulis dengan jelas bahwa tingkat pendidikan dan jurusan yang disyaratkan formasi Penyuluh Peternakan ialah DIII Peternakan, sedangkan Rumiwati, S.Pt merupakan lulusan SI Peternakan.

Drs. Agam Bintoro menyebutkan bahwa kesalahan administrasi ini terjadi secara tidak sengaja oleh panitia penyelenggara (*human error*). Banyaknya jumlah peserta yang tidak seimbang dengan jumlah panitia penyelenggara menyebabkan panitia penyelenggara kurang cermat dalam melakukan pemeriksaan administrasi I terhadap ijazah (berkas) yang dimiliki Rumiwati, S.Pt saat melamar formasi tersebut. Akibatnya Rumiwati, S.Pt yang seharusnya dinyatakan tidak memenuhi syarat justru mendapatkan kartu ujian untuk mengikuti ujian tertulis dan dinyatakan lulus ujian tertulis.

Menyadari bahwa kesalahan administrasi ini terjadi akibat kurang cermatnya panitia penyelenggara maka Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar memutuskan tetap melanjutkan proses pemberkasan untuk mengajukan nota usulan penetapan Nomor Induk Pegawai ke Badan Kepegawaian Negara Regional I. Nota usulan penetapan Nomor Induk Pegawai tersebut dikembalikan oleh Badan Kepegawaian Negara Regional I sebab yang bersangkutan tidak memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, yaitu adanya ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan yang bersangkutan dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan dalam formasi. Meskipun demikian, Badan Kepegawaian Negara Regional I bersedia mempertimbangkan usulan penetapan Nomor Induk Pegawai atas

nama Rumiwati, S.Pt sepanjang kualifikasi pendidikan dan golongan ruang di dalam formasi yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi disesuaikan.

Usaha berikutnya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Karanganyar untuk tetap memperjuangkan penetapan Nomor Induk Pegawai atas nama Rumiwati, S.Pt ialah dengan mengajukan Surat Nomor : 810/267.12/2010 tentang Permohonan Perubahan Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil di Tahun 2008 kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Melalui surat tersebut Bupati Karanganyar bermaksud untuk memohon kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi agar berkenan untuk mengubah rincian formasi yang telah ditetapkan, yaitu pada kualifikasi pendidikan yang disyaratkan formasi Penyuluh Peternakan diubah menjadi SI. Namun, permohonan tersebut tidak dapat dipenuhi sebab formasi telah ditetapkan sebelum proses seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dimulai. Ini berarti tidak ada lagi upaya yang dapat ditempuh agar Rumiwati, S.Pt mendapatkan penetapan Nomor Induk Pegawai. Dengan demikian Rumiwati, S.Pt tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Drs. Agam Bintoro menambahkan bahwa secara umum ada 3 (tiga) tahapan yang harus dilewati setiap pelamar agar bisa diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

a. Mendaftar dan memperoleh nomor ujian

Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan memiliki kesempatan yang sama untuk mendaftarkan diri/mengajukan lamaran. Hanya pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan yang berhak untuk memperoleh kartu ujian yang antara lain tercantum nomor ujian pelamar.

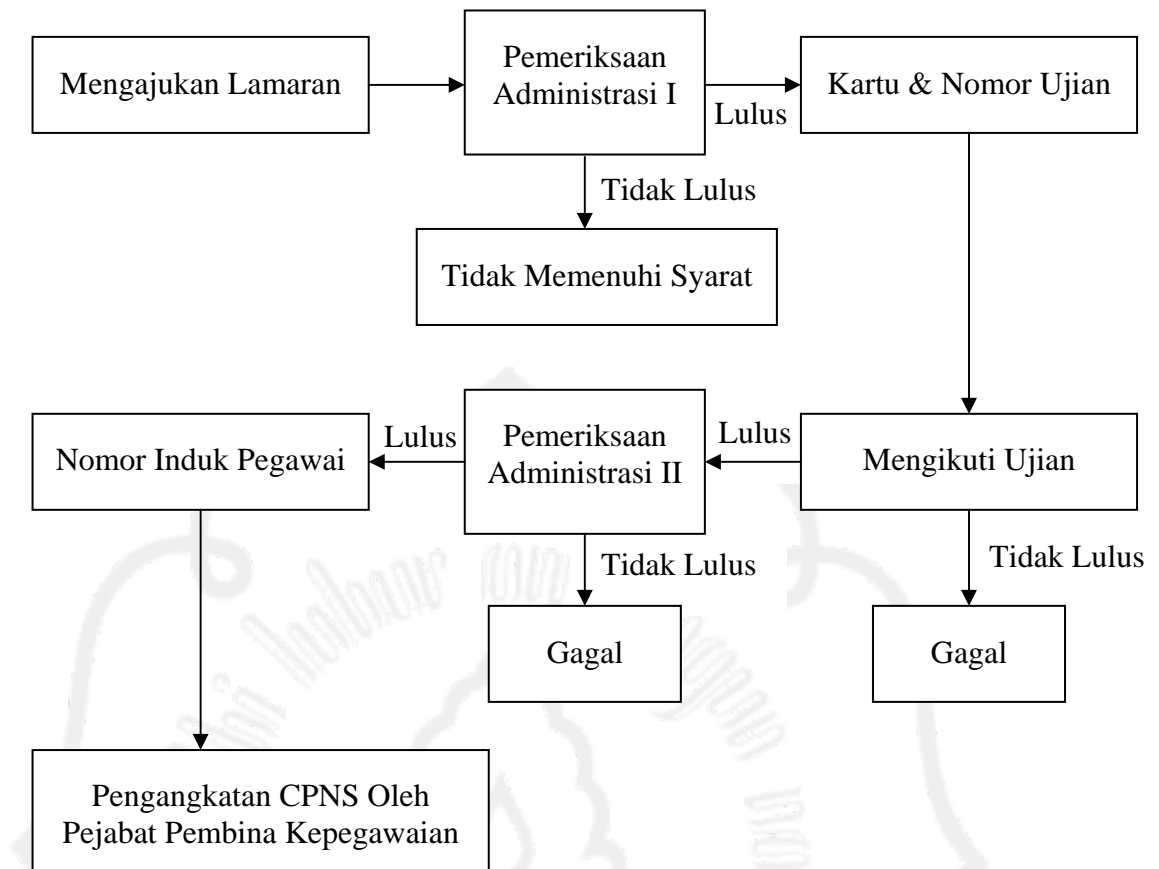
b. Mengikuti ujian dan dinyatakan lulus

Pelamar yang telah memperoleh kartu ujian mengikuti ujian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan harus dinyatakan lulus oleh panitia penyelenggara untuk dapat mengikuti tahap berikutnya.

c. Melaksanakan pemberkasan secara lengkap

Semua pelamar yang dinyatakan lulus, wajib untuk mengikuti kegiatan pemberkasan secara lengkap. Kegiatan pemberkasan ini dimaksudkan sebagai dasar nota usul penetapan Nomor Induk Pegawai kepada Badan Kepegawaian Negara. Nomor Induk Pegawai hanya dapat diberikan kepada pelamar yang melaksanakan pemberkasan secara lengkap, termasuk memenuhi segala persyaratan yang telah ditentukan.

Rumiyati, S.Pt dalam persoalan ini telah melewati 2 (dua) tahapan dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008, yaitu tahap mendaftar dan memperoleh nomor ujian serta tahap mengikuti ujian dan dinyatakan lulus. Namun, pada saat mengikuti tahap pemberkasan, Rumiyati, S.Pt gagal untuk memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditentukan, khususnya mengenai kesesuaian antara kualifikasi pendidikan yang disyaratkan formasi Penyuluh Peternakan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki Rumiyati, S.Pt.



Gambar 4. Alur Proses Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil
(Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000)

B. PEMBAHASAN

1. **Ketentuan Tentang Syarat Administrasi Mengenai Kualifikasi Pendidikan Terkait Dengan Formasi Dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008**

Dari hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa ketentuan tentang syarat administrasi mengenai kualifikasi pendidikan terkait dengan formasi dalam Pengumuman Nomor 810/6764/2008 ditetapkan oleh Bupati Karanganyar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah berdasar atas Persetujuan Tertulis Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/12.P/M.PAN/10/2008 mengenai Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008. Di dalam tata urutan peraturan perundang-undangan, peraturan yang kedudukannya lebih rendah daripada kedudukan peraturan lain, tidak boleh bertentangan dengan peraturan lain itu (C. S. T. Kansil, 2002: 152). Dalam hal ini Pengumuman Nomor 810/6764/2008 memiliki kedudukan yang lebih rendah dibandingkan dengan peraturan lainnya, yaitu Rincian formasi yang tercantum dalam Persetujuan Tertulis Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/12.P/M.PAN/10/2008 mengenai Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008. Oleh karena itu dalam melakukan penetapan jumlah, jenis formasi dan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan dalam Pengumuman Nomor 810/6764/2008, Bupati Karanganyar harus menggunakan Persetujuan Tertulis Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/12.P/M.PAN/10/2008 mengenai Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 sebagai dasar penetapan dan tidak diperkenankan untuk mengubah rincian formasi (jumlah, jenis formasi, kualifikasi pendidikan, golongan ruang dan rencana penempatan) yang telah mendapat persetujuan tertulis tersebut.

Syarat administrasi khususnya mengenai kualifikasi pendidikan merupakan hal yang mutlak / wajib dipenuhi oleh pelamar, sesuai dengan formasi yang dilamar sebab pada setiap pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, rincian formasi ditetapkan melalui proses panjang, yakni dengan analisa kebutuhan dan penyediaan pegawai. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lowongan jabatan yang akan ditetapkan dalam formasi beserta syarat jabatannya. *“Defined job analysis as the process of obtaining information about a particular job in order to establish a basis of accurately describing it and for determining its specifications and requirements”* (Analisa pekerjaan didefinisikan sebagai proses mendapatkan informasi tentang pekerjaan tertentu untuk membangun dasar dan mendiskripsikan secara akurat guna menentukan spesifikasi dan persyaratan). Dari analisa kebutuhan dan penyediaan pegawai diharapkan satuan-satuan organisasi negara memiliki jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai beban kerja dan tanggung jawab masing-masing satuan organisasi sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

Sifat “keharusan” dari kualifikasi pendidikan itu sendiri ditegaskan dalam persyaratan umum Pengumuman Nomor 810/6764/2008 yang menyebutkan bahwa “Pelamar harus mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan”. Kata “harus” dalam ketentuan tersebut dapat diartikan sebagai sesuatu yang mutlak / wajib untuk dipenuhi bagi setiap pelamar sehingga apabila pelamar tidak memiliki pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan maka dengan sendirinya yang bersangkutan dinyatakan tidak memenuhi syarat.

Selain berkaitan erat dengan jenis formasi, kualifikasi pendidikan juga berbanding lurus dengan golongan ruang dan gaji pegawai. Dimana tingkat pendidikan akan menentukan golongan ruang dan besarnya gaji seorang pegawai. Golongan ruang ditetapkan pada saat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menurut tingkat pendidikan. Sedangkan besarnya gaji untuk setiap Pegawai Negeri Sipil ditentukan berdasarkan golongan ruang masing-

masing. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang Calon Pegawai Negeri Sipil maka akan semakin tinggi golongan ruang dan gaji yang akan diperolehnya.

Jenis formasi Penyuluh Peternakan memiliki kualifikasi pendidikan ialah DIII sehingga menurut Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 golongan ruang yang akan ditetapkan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut ialah II/c. Pelamar Penyuluh Peternakan yang memiliki kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka secara langsung tidak dapat memenuhi ketentuan perundang-undangan tersebut. Dengan demikian ini semakin mempertegas bahwa rincian formasi memiliki kaitan erat yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

2. Implikasi Yuridis Status Peserta Lulus Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 yang Teranulir Terkait Syarat Administrasi

Undang-Undang telah mengatur secara tegas dan terperinci mengenai proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, mulai dari prosedur pengadaannya hingga syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam melaksanakan prosedur tersebut. Ketentuan ini menjadi pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar dalam mengadakan proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008. Dalam Pengumuman Nomor 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008, segala ketentuan yang ditetapkan tidak ada yang bersimpangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di atasnya sehingga dalam pelaksanaannya diharapkan mampu berjalan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang. Meskipun demikian, bukan berarti dalam melaksanakan ketentuan tersebut tidak terjadi suatu permasalahan, mengingat manusia sebagai pelaksana suatu aturan juga berpotensi untuk melakukan suatu kesalahan (*human error*),

seperti yang terjadi pada Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008.

Permasalahan menyangkut kesalahan administrasi tersebut, jika dilihat secara mendalam maka akan tampak bahwa masing-masing pihak memiliki kontribusi kesalahan yang sama hingga akhirnya menyebabkan munculnya masalah ini. Secara nyata kesalahan dari pihak panitia penyelenggara telah melakukan kesalahan yang tidak disengaja (*human error*), yakni kurang cermat dalam melakukan koreksi terhadap kelengkapan berkas administrasi pada pemeriksaan administrasi I sehingga yang bersangkutan bisa lulus ke tahap selanjutnya. Kesalahan ini tentunya bertentangan dengan asas-asas pemerintahan umum yang baik, yakni asas bertindak cermat. Jika panitia penyelenggara bertindak secara lebih cermat dan hati-hati dalam melakukan pemeriksaan administrasi I maka permasalahan ini tidak akan muncul.

Panitia penyelenggara sebagai aparatur negara yang telah melakukan kesalahan administrasi ini sudah seharusnya mendapatkan sanksi atas ketidakcermatannya yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai telah mengatur kriteria pelanggaran dan penerapan sanksinya, mulai dari hukuman disiplin ringan berupa teguran hingga hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Tujuan dari pemberian sanksi ini ialah agar panitia penyelenggara tidak mengulangi kesalahannya kembali dan dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya selalu mengedepankan asas-asas pemerintahan umum yang baik.

Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar, sebagai panitia penyelenggara dan badan yang bertugas untuk mengurus manajemen kepegawaian Pemerintah Kabupaten Karanganyar, termasuk didalamnya menyelesaikan permasalahan ini, terkesan lambat dalam menangani sehingga membuat permasalahan ini menjadi berlarut-larut. Berdasarkan data yang

penulis peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar, permasalahan ini muncul (mulai diketahui) pada awal bulan Januari 2009 pada saat kegiatan pemberkasan dan baru dapat diselesaikan pada akhir bulan Maret 2010 (sumber : Surat Nomor 800/1814.29 yang dikirimkan Bupati Karanganyar kepada Rumiwati, S.Pt perihal Penyelesaian Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2008).

Lamanya upaya penanganan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar menyebabkan Rumiwati, S.Pt tidak segera mendapatkan kepastian hukum dan menimbulkan suatu pengharapan besar bagi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang, bahwa Pegawai Negeri Sipil bagi mayoritas masyarakat Indonesia merupakan pekerjaan yang paling banyak diminati sehingga semakin lama proses penanganan permasalahan ini tentunya akan semakin memperbesar pengharapan Rumiwati, S.Pt terhadap Bupati Karanganyar untuk dapat mengangkatnya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sangat bertentangan dengan asas menanggapi pengharapan yang wajar dalam asas-asas umum pemerintahan yang baik. Asas ini menghendaki agar tindakan pemerintah dapat menimbulkan harapan-harapan yang wajar bagi yang berkepentingan, bukan malah sebaliknya. Apabila harapan sudah terlanjur diberikan kepada warga negara, maka pemerintah tidak boleh menariknya kembali meskipun hal tersebut tidak menguntungkan bagi pemerintah (Ridwan HR, 2006: 272).

Rumiwati, S.Pt dalam permasalahan ini pun juga memiliki kontribusi kesalahan. Pertama, permasalahan ini tidak akan terjadi apabila saat membaca Pengumuman Nomor 810/6764/2008, Rumiwati, S.Pt menyadari dengan sepenuh hati bahwa tingkat pendidikan yang disyaratkan suatu formasi dalam Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008. Bukan malah memaksakan kehendak dengan tidak mentaati ketentuan dalam persyaratan umum dan tetap mengajukan lamaran untuk formasi Penyuluh Peternakan. Kesalahan kedua ialah pada saat

menerima kartu ujian, seharusnya Rumiwati, S.Pt melakukan konfirmasi ulang kepada panitia penyelenggara sebab di dalam kartu ujian tertulis nama lengkap dan gelar akademik pelamar adalah Rumiwati, A.Md. Padahal yang bersangkutan merupakan lulusan SI Peternakan sehingga nama lengkap dan gelar akademik yang seharusnya tercantum dalam kartu ujian tersebut adalah Rumiwati, S.Pt.

Jika ditinjau dari alur proses pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, maka berkas Rumiwati, S.Pt akan terhenti sampai dengan tahap pemberkasan (pemeriksaan administrasi II) dan tidak dapat dilanjutkan pada tahap pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai kepada Badan Kepegawaian Negara Regional I. Namun, dalam pelaksanaannya dilapangan ada suatu kebijaksanaan lain yang diambil oleh Pemerintah Kabupaten Karanganyar guna menangani permasalahan ini.

Asas kebijaksanaan di Indonesia menurut Notohamodjojo, berimplikasi 3 (tiga) unsur, yaitu pengetahuan yang tandas dan analisis situasi yang dihadapi, rancangan penyelesaian atas asar "*staatsidee*" ataupun "*rechtsidee*" yang disetujui bersama, yakni Pancasila, serta mewujudkan rancangan penyelesaian untuk mengatasi situasi dengan tindakan perbuatan dan penjelasan yang tepat, yang dituntut oleh situasi yang dihadapi (Ridwan HR, 2006: 276).

Kebijaksanaan berupa rancangan penyelesaian untuk mengatasi persoalan ini ialah tetap melanjutkan proses pemberkasan / pemeriksaan administrasi II kemudian untuk mengajukan nota usulan penetapan Nomor Induk Pegawai atas nama Rumiwati, S.Pt kepada Badan Kepegawaian Negara Regional I hingga mengajukan Permohonan Perubahan Rincian Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008 kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan suatu perlindungan hukum sekaligus

sebagai tanggung jawab moral kepada yang bersangkutan atas kesalahan yang telah dilakukan panitia penyelenggara.

Rumiyati, S.Pt sebagai warga negara dalam hal ini berhak untuk mendapatkan suatu perlindungan hukum dari kesalahan dari pemerintah. Ada beberapa alasan yang membuat warga negara harus mendapatkan perlindungan hukum dari tindakan pemerintah, yaitu

- a. Dalam berbagai hal warga negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah. Oleh karena itu, warga negara dan badan hukum perdata perlu mendapatkan perlindungan hukum, terutama untuk memperoleh kepastian hukum dan jaminan keamanan.
- b. Hubungan antara pemerintah dengan warga negara tidak berjalan dalam posisi sejajar. Warga negara merupakan pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah.
- c. Berbagai perselisihan warga negara dengan pemerintah itu berkenaan dengan keputusan atau ketetapan, sebagai instrumen pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga negara. Pembuatan keputusan dan ketetapan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrijebevoegdheid*) akan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak warga negara.

Penolakan perubahan rincian formasi oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tersebut cukup beralasan sebab seperti yang telah penulis jabarkan sebelumnya, rincian formasi yang telah ditetapkan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersifat mutlak dan tidak diperkenankan untuk diubah, baik itu oleh Bupati Karanganyar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah maupun oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selaku pihak yang menetapkan tersebut. Selain itu menurut penulis, rincian formasi tersebut telah diumumkan seluas-luasnya kepada masyarakat umum melalui Pengumuman Nomor

810/6764/2008 sehingga apabila dilakukan perubahan akan bertentangan dengan kepentingan umum dan menimbulkan persepsi negatif di masyarakat.

Dengan adanya penolakan tersebut berarti upaya untuk memperjuangkan penetapan Nomor Induk Pegawai atas nama Rumiwati, S.Pt telah mencapai titik final. Implikasi yuridisnya Rumiwati, S.Pt dianggap tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan Nomor Induk Pegawai dan tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Meskipun demikian, Pemerintah Kabupaten Karanganyar juga harus memberikan suatu ganti kerugian atas batalnya suatu keputusan terhadap yang bersangkutan.

Asas meniadakan akibat suatu keputusan yang batal menghendaki agar jika terjadi pembatalan atas suatu keputusan maka akibat dari keputusan yang dibatalkan itu harus dihilangkan sehingga yang bersangkutan (yang terkena kerugian) harus diberikan ganti rugi atau rehabilitasi (Marbun, 2006: 64). Pemberian kompensasi tersebut ditujukan untuk mengganti biaya-biaya yang dikeluarkan oleh Rumiwati, S.Pt dalam permasalahan ini, yaitu biaya akomodasi dan transportasi yang harus ditanggung yang bersangkutan untuk menyelesaikan permasalahan ini. Selain itu juga untuk mengganti kerugian immateriil yang dialami yang bersangkutan, antara lain harus merasa kecewa atas pengharapan semu yang diberikan pemerintah akibat lamanya penanganan masalah ini serta menanggung rasa malu terhadap lingkungan karena tidak dapat diangkatnya yang bersangkutan akibat kesalahan administrasi yang dilakukan panitia penyelenggara.

Dengan tidak dapat diangkatnya Rumiwati, S.Pt sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil maka 1 (satu) formasi Penyuluh Peternakan pada Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Karanganyar Tahun 2008 menjadi kosong. Padahal demi mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mengisi formasi tersebut, Pemerintah Kabupaten Karanganyar telah mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk

proses rekrutmen. Pada akhirnya, akibat sama-sama memiliki kontribusi kesalahan, kedua belah pihak juga sama-sama mengalami kerugian atas permasalahan ini.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Syarat administrasi mengenai kualifikasi pendidikan merupakan hal yang mutlak / wajib dipenuhi oleh setiap pelamar, sesuai dengan jenis formasi yang dilamar. Hal ini disebabkan karena kualifikasi pendidikan memiliki kaitan erat dengan jenis formasi, golongan ruang dan besarnya gaji pegawai. Setiap jenis formasi memiliki kualifikasi pendidikan yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap golongan ruang Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatan. Sedangkan golongan ruang berpengaruh terhadap gaji pegawai. Semakin tinggi beban kerja dan tanggung jawab suatu formasi maka akan semakin tinggi juga kualifikasi pendidikan yang disyaratkan, golongan ruang dan semakin besar gaji pegawai yang harus dibayar oleh negara. Sifat berbanding lurus inilah yang membuat kualifikasi pendidikan mutlak / wajib untuk dipenuhi bagi setiap pelamar yang ingin melamar formasi tertentu.
2. Rumiwati, S.Pt dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan penetapan Nomor Induk Pegawai dan tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan konsekuensi logis dari tidak sesuainya antara tingkat pendidikan yang bersangkutan dengan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan jenis formasi Penyuluh Peternakan. Undang-Undang telah mengatur bahwa pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan pada peserta yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan Nomor Identitas Pegawai. Penetapan Nomor Induk Pegawai dapat diberikan kepada peserta yang lulus seleksi dan memenuhi seluruh kelengkapan administrasi. Dengan demikian peserta yang lulus seleksi

tetapi tidak dapat memenuhi kelengkapan administrasi tidak dapat diberikan penetapan Nomor Induk Pegawai atas namanya.

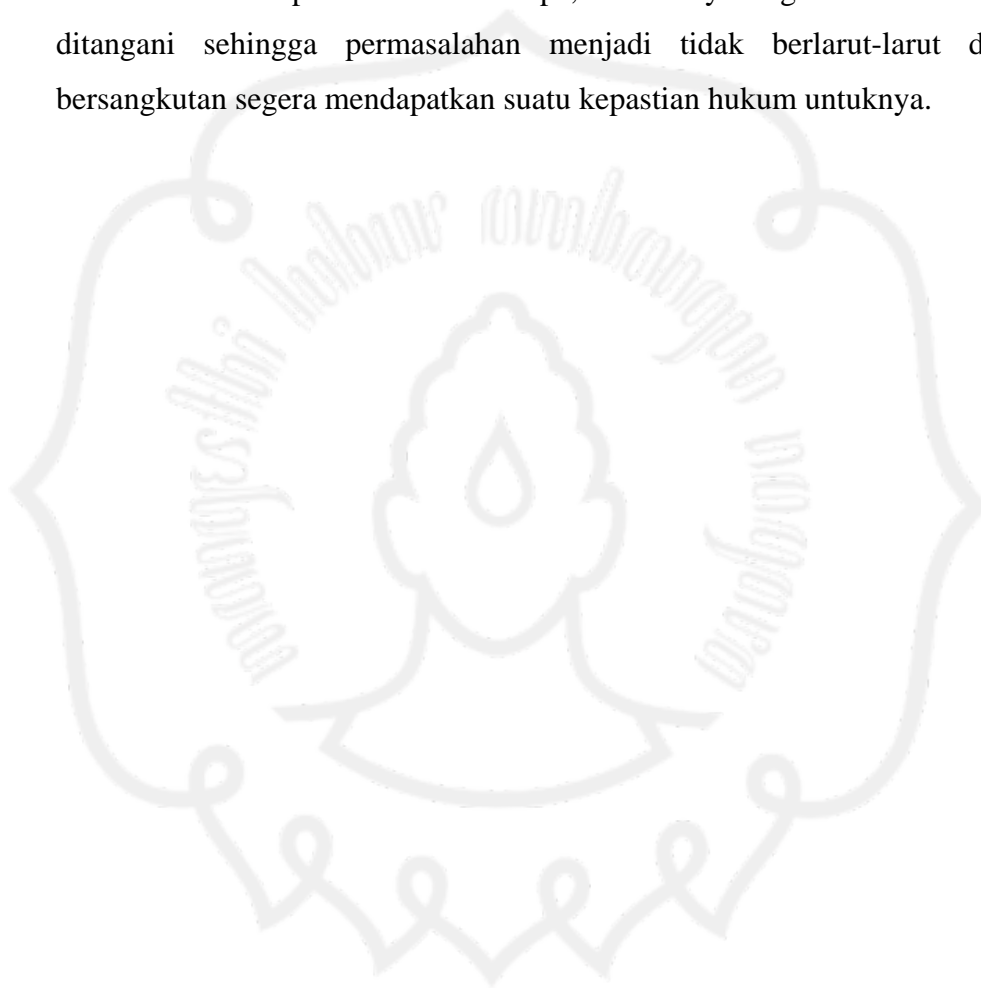
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan permasalahan tersebut, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Ditujukan bagi pelamar yang ingin mengikuti Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang diadakan pemerintah, yaitu hendaknya memiliki itikad baik dalam melamar suatu formasi. Apabila ada persyaratan administrasi yang tidak bisa kita penuhi, misalnya usia, kualifikasi pendidikan, dan lain sebagainya maka tak usah memaksakan diri untuk tetap mengajukan lamaran. Dengan begitu kita telah sedikit berperan serta dalam menciptakan suatu pemerintahan yang baik, bersih dan sehat. Kriteria pemerintahan yang seperti itu tidak akan dapat tercipta apabila dalam proses pengadaan aparaturinya tidak berjalan dengan bersih dan justru diwarnai dengan penuh kecurangan.
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar, yaitu di era modern sekarang, sudah saatnya pemerintah daerah memanfaatkan kemajuan teknologi dan menerapkannya dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari pemanfaatan ini ialah untuk mengurangi beban tugas panitia penyelenggara karena tidak seimbangnya antara jumlah panitia penyelenggara dengan jumlah pelamar sehingga dapat memperkecil terjadinya *human error*. Bentuk pemanfaatan tersebut antara lain :
 - a. Dengan menggunakan suatu program (*software*) yang dirancang secara khusus untuk menyeleksi berkas administrasi pelamar sehingga apabila terjadi ketidaksesuaian antara berkas lamaran dengan persyaratan administrasi yang telah ditentukan dapat langsung diketahui oleh panitia penyelenggara dan dinyatakan tidak memenuhi syarat;
 - b. Melakukan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *online*. Saat ini banyak instansi pemerintah pusat dan Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) yang telah melakukan *recruitment* dengan menerapkan sistem ini. Selain mengurangi beban tugas panitia penyelenggara, dengan sistem *online* setiap Warga Negara Indonesia memiliki kesempatan yang lebih luas untuk melamar karena dapat mengaksesnya dari mana pun ia berada.

3. Bagi Badan Kepegawaian Kabupaten Karanganyar, yaitu apabila suatu saat nanti kembali muncul permasalahan serupa, hendaknya segera ditindaklanjuti dan ditangani sehingga permasalahan menjadi tidak berlarut-larut dan yang bersangkutan segera mendapatkan suatu kepastian hukum untuknya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alasan Untuk Ikut Pendaftaran Menjadi PNS.
<http://forum.upi.edu/v3/index.php?topic=10700.0>> [diakses pada 10 April 2010, pukul 19.54 WIB]
- Bagir Manan. Good Governance Hindarkan Rakyat Dari Tindakan Negara yang Merugikan. *<http://www.transparasi.or.id>*> [diakses pada 23 Agustus 2010, pukul 10.00 WIB].
- BKD Sleman. Profil BKD.
http://bkd.slemankab.go.id/?Yp=0000&&id_menu=178&sub=submenu> [diakses 21 September 2010, pukul 21.05 WIB]
- Burhannudin Tayibnapi. 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Formasi Pegawai Negeri Sipil. *http://www.bkn.go.id/formasi_pns.php*> [diakses 03 April 2010, pukul 21:17]
- Gayus Lumbun. Kebijakan Pemerintah Dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Baik. *<http://kormonev.menpan.go.id/ebhtml/joornla/index.php>*> [diakses 22 Agustus 2010, pukul 17.10 WIB]
- Havranek, Joseph E, et all. 1999. *Job Analysis And Vocational Evaluation For The 21st Century*. Journal of Applied Rehabilitation Counseling. Volume 30, Iss. 3
- Johnny Ibrahim. 2005. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Media Publishing
- Kansil, C. S. T. 2002. *Jilid I Pengantar Ilmu Hukum Semester Ganjil*. Jakarta: Balai Pustaka
- Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

- Kletzer, Lori G. 1998. *Job Displacement*. Journal of Economic Perspectives. Vol. 12, No. 1
- Lili Romli. 2008. *Masalah Reformasi Birokrasi*. Civil Service : Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Volume 2 Nomor 2. Jakarta: Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN)
- Pengumuman Nomor : 810/6764/2008 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana
- Philipus M. Hadjon. 2002. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (*Introduction To The Indonesia Administrative Law*). Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Riduan Syahrani. 2004. Rangkuman Intisari Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti

- Ridwan H. R. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- S. F. Marbun. 2006. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta : Liberty
- Sistem Penerimaan CPNS Indonesia 2008, Bagaimana Selayaknya?!.
<http://www.pengumuman-cpns.com/2008/11/artikel-cpns-2009-2010-2011-2012-2013-2014-2015/sistem-penerimaan-cpns-indonesia-2008bagaimana-selayaknya-sebuah-catatan-hasil-polling-pengunjung-blog-my-name-is-faisal-saleh>> [diakses pada tanggal 24 Maret 2010, pukul 11.27 WIB]
- Soejono dan Abdurrahman. 2005. *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soerjono Soekanto, 2008. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press
- Sri Hartini, et all. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika
- Sudibyo Triadmojo. 1992. *Hukum Kepegawaian : Mengenai Kedudukan dan Kewajiban PNS*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Surat Badan Kepegawaian Negara Regional I Nomor : 10/10/Reg.I/U.08-TMS/2009 perihal Pengembalian Usul Penetapan NIP CPNS dari Pelamar Umum a.n Rumiwati S.Pt
- Surat Bupati Karanganyar Nomor : 810/267.12/2010 perihal Permohonan Perubahan Rincian Formasi CPNS di Tahun 2008
- Surat Bupati Karanganyar Nomor 800/1814.29 perihal Penyelesaian Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2008
- Surat Keputusan Bupati Karanganyar Nomor : 810/787/2008 tentang Penetapan Kelulusan Hasil Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Karanganyar Formasi Tahun 2008
- Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/110/M.PAN-RB/I/2010 perihal Usulan Perubahan Rincian Formasi CPNS Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Victor Situmorang. 1989. Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara. Jakarta: Bina Aksara

