

SKRIPSI

**ANALISIS TENTANG TERTUNDANYA NOMOR INDUK PEGAWAI (NIP)
BAGI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KABUPATEN MALANG
(Studi di Kantor BKD Malang)**



Oleh :

DHENIES CHANDRA GOERITNO

NIM. 0310100068

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2010**

LEMBAR PERSETUJUAN

Analisis Tentang Tertundanya Nomor Induk Pegawai (NIP) Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil
di Pemerintah Kabupaten Malang
(Studi di Kantor BKD Malang)

Oleh :

Dhenies Chandra Goeritno

NIM.0310100018

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum.
NIP: 19600810 198601 1 002

Agus Yulianto, S.H., M.H.
NIP: 19590717 198601 1 001

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, S.H., M.H.
NIP: 19590717 198601 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

Analisis Tentang Tertundanya Nomor Induk Pegawai (NIP) Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil
di Pemerintahan Kabupaten Malang
(Studi di Kabupaten Malang)

Oleh :

Dhenies Chandra Goeritno

NIM.0310100018

Skripsi ini telah disahkan oleh dosen pembimbing pada tanggal :

Pembimbing Utama,

Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum.
NIP: 19600810 198601 1 002

Ketua Majelis Penguji

Agus Yulianto, S.H., M.H.
NIP: 19590717 198601 1 001

Pembimbing Pendamping,

Agus Yulianto, S.H., M.H.
NIP: 19590717 198601 1 001

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara,

Agus Yulianto, S.H., M.H.
NIP: 19590717 198601 1 001

Mengetahui,
Dekan,

Herman Suryokumoro,S.H, M.S
19560528 198503 1 002

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini kepada:

My Love "*Ershalia Vertiqarnie n M.Qabus Tristan Orlantha*"

Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabarannya yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini, semoga engkau pilihan yang terbaik buatku dan masa depanku.

Buat Ke - 4 "*Orang Tuaku*"

Terima kasih atas perhatian dan dukungannya, serta doa semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Buat Semua "*Saudaraku*"

Kebaikan kalian semua akan aku balas.

Buat "*Teman2Q*"

Barang siapa berbuat kebaikan pasti akan dibalas berkali lipat dengan kebaikan.

Motto:

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. (QS. Al-Baqarah, 2: 216)

Hal terbaik dalam hidup ini adalah ketika kita mempunyai nilai bagi orang lain Takdir memberi kita atribut, tapi adakah yang tahu kemana lagi tangan nasib akan membawa kita. Saat Proyek Akhir ini dimulai, siapa yang mengira bahwa semua harus dijalani selama dua tahun dan penuh dengan hambatan? Adalah ketentuan yang kemudian kami ketahui bagaimana berakhirnya.

Kalau kita tidak pernah mencoba maka tidak akan tahu batas kemampuan kita “jangan mudah kalah oleh rasa malas karena ia adalah musuh utama kesuksesan dunia-akhiratmu.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi yang berjudul “Analisis Tentang Tertundanya Nomor Induk Pegawai (NIP) Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Malang (Studi di Kantor BKD Malang)”

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memberikan solusi terhadap masalah tertundanya NIP calon PNS di Pemerintahan Kabupaten Malang, dan supaya terwujud status pegawai yang jelas sehingga Calon Pegawai bisa mendapatkan haknya dan menyelesaikan kewajibannya yang bertugas & bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan & pembangunan dengan baik, optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Dengan terselesainya penyusunan skripsi ini, disampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, yaitu :

1. Herman Suryokumoro SH,MS. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Agus Yulianto, S.H.,M.H.selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara & Dosen Pembimbing Pendamping serta Ketua Dosen Penguji atas dukungan moril dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah mengarahkan, membantu dan memberi semangat hingga terselesaikannya skripsi ini.

4. Seluruh Dosen dan Staf pengajar serta karyawan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan bantuan dan pembinaan terhadap penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh rekan – rekan dan keluarga atas dukungannya dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak dan untuk perkembangan yang lebih baik, maka diharapkan saran dan kritik atas skripsi ini.



Malang, 01 September 2010

Dhenies C.G

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan ii

Lembar Pengesahan iii

Lembar Persembahan iv

Kata Pengantar v

Daftar Isi vii

Abstraksi ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

E. Sistematika Penulisan 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Ruang Lingkup Pegawai Negeri 7

B. Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara 16

C. Proses Pengadaan Pegawai Negeri 18

D. Pengertian Manajemen Pegawai Negeri Sipil Menurut UU No.43 Tahun 1999 22

BAB III METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan Ilmiah 24

2. Lokasi Penelitian 24

3. Teknik Pengumpulan Data 28

4. Teknik Analisa Data 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian 30

B. Analisis Tentang Penundaan NIP bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Malang 32

C. Penerimaan NIP 36

D. Kendala – Kendala Yang Menyebabkan Tertundannya NIP bagi CPNS Beserta Upaya Penyelesaiannya 37

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 42

B. Saran 43

DAFTAR PUSTAKA 44

ABSTRAKS

Dhenies Chandra Goeritno, NIM 0310100018 Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang. Analisis Tentang Tertundanya Nomor Induk Pegawai (NIP) Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Malang (Studi di Kantor BKD Malang). Skripsi Mahasiswa Jurusan Hukum Administrasi Negara. Dibimbing oleh Bapak Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum, serta Bapak Agus Yulianto, S.H.,M.H.

CPNS atau calon pegawai negeri sipil adalah seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian penyaringan dan ditetapkan, diterima dan diangkat oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan nomor induk pegawai (NIP) menurut tata cara yang diberlakukan atau ditentukan. Kepala BKN memberikan NIP bagi yang memenuhi syarat, sebagai dasar bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan keputusan pengangkatan sebagai CPNS. Penetapan dan pengangkatan CPNS sesuai dengan tahun anggaran yang berjalan, yaitu tahun anggaran penetapan formasi, pada tanggal 1 bulan berikutnya setelah pemberian NIP.

Dalam hal pemberian NIP pada bulan terakhir tahun anggaran yang berjalan, pengangkatan CPNS berlaku mulai tanggal 1 bulan terakhir tahun anggaran yang bersangkutan, kecuali ada kebijakan lain dari pemerintahan pusat. Surat keputusan (SK) tentang pengangkatan sebagai CPNS diberikan kepada yang bersangkutan dengan surat ke alamatnya. Selambat – lambatya setelah 1 bulan sejak diterimanya surat keputusan, CPNS yang bersangkutan harus sudah melapor pada satuan unit organisasi.

Definsi pegawai negeri menurut *Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999*, pasal 1 adalah mereka yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas

dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang – undangan dan digaji menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Nomor Induk Pegawai atau NIP merupakan nomor bagi calon pegawai negeri sipil atau pegawai negeri sipil yang dimana digunakan sebagai identitas seseorang ketika akan masuk pertama kali di dalam pemerintahan. Mengenai tata cara pembagian atau pemberitahuan NIP telah ditetapkan di dalam *Undang – Undang Nomor 48 Tahun 2005* pasal 1 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. *Undang - Undang Nomor 43 Tahun 2007* tentang Tata Cara Pemintaan, Penetapan, dan Penggunaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah – masalah yang telah dirumuskan. Secara rinci tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah (1) analisa tentang penundaan masalah nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil, (2) mencari kendala – kendala dari penundaan nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil tersebut dan memberi jawaban dari upaya penyelesaiannya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peristiwa – peristiwa yang diambil dari beberapa daerah mengenai tertundanya nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil dikarenakan kurangnya pengawasan dari BKN ataupun BKD dalam memonitori pegawai didalamnya sehingga timbul suatu masalah seperti KKN ataupun *money politic* yang dimana dalam pembuktiannya selalu tidak pernah ada kejelasan maupun penyelesaiannya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Belakangan ini marak terjadi penundaan nomor induk pegawai (NIP) calon pegawai negeri sipil (CPNS) di Kabupaten Malang. Adanya beberapa hambatan yang terjadi pada pengangkatan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS) seperti penundaan nomor induk pegawai (NIP) membuat CPNS menjadi gusar. Adanya penundaan tersebut tidak hanya terjadi di Kabupaten Malang, tetapi juga terjadi di daerah lain (Lhokseumawe dan Semarang). Berdasarkan data yang diperoleh ada 132 CPNS dengan jalur pegawai tidak tetap (PTT) di Pemkab Malang belum mendapatkan NIP seperti yang dikutip dalam Jawa Pos.¹

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang ikut menangani hal ini melanjutkan persoalan tersebut ke Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara (Men-PAN) RI. Diduga masalah pada penerimaan atau pengangkatan CPNS ini disebabkan perubahan undang – undang pada beberapa CPNS yang masih menggunakan Undang – undang No.22 Tahun 1999 yang berganti mengikuti aturan baru yaitu Undang – Undang No.32 Tahun 2004. Pada Undang - Undang No. 22 Tahun 1999 disebutkan bahwa penerimaan CPNS ditangani oleh daerah, sedangkan Undang – Undang No.32 Tahun 2004 menyatakan penerimaan CPNS ditangani

¹ *Tujuh NIP CPNS Tercecer*, 11 Januari 2007, Radar Malang Jawa Pos

oleh pusat dan daerah merupakan fasilitator yang digunakan untuk terlaksananya pengangkatan yang dimaksud.

Mengenai SK CPNS kepada 132 pegawai tidak tetap tahun 2005 / 2006 mulai disikapi komisi DPRD Kabupaten Malang. Pemerintah DPRD Kabupaten Malang menyatakan bahwa hal tersebut merupakan kelalaian dari pemerintah kabupaten. Apabila adanya database yang tidak sesuai dengan kenyataan maka PTT dan PNS yang mempunyai data – data akurat bisa melakukan cara protes kepada dewan. Karena dengan cara tersebut besar kemungkinan bahwa PTT dapat menerima SK pengangkatan CPNS dan hal inilah yang dilakukan oleh daerah – daerah lain. Menurut anggota komisi DPRD Kabupaten Malang, penempatan database dan permintaan Men-PAN RI harus dipenuhi guna meminimalisir terjadinya rekayasa database (berisi tentang nama, usia dan berapa lama masa pengabdian di Pemkab). Dan database yang ditempelkan di SKPD harus sesuai dengan database yang dikirimkan ke Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (Men-PAN) yaitu Suprasnowo Moenadjam.²

Mengenai syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan SK pengangkatan CPNS tersebut adalah daftar absensi dan daftar absensi tiap PTT yang lolos CPNS selama 2 tahun berturut – turut. Formasi CPNS di Pemkab Malang harus benar – benar ideal, yang mana sesuai dengan SK Men-PAN RI B/2409/M/PAN/X/2006 tentang formasi CPNS. Usulan Pemkot tentang pengangkatan CPNS tersebut berdasarkan hearing dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat), mampu

² *Dewan Minta Database 132 PTT Ditempelkan*, 30 Februari 2006, Radar Malang Jawa Pos

menyesuaikan antara formasi CPNS dan kebutuhan juga diharapkan mampu mengangkat pegawai tidak tetap menjadi CPNS sesuai dengan PP No.48 Tahun 2006 tentang pengangkatan PTT menjadi CPNS.³

Adanya masalah dan hambatan mengenai penerimaan CPNS di Kabupaten Malang ini disebabkan adanya CPNS titipan atau dalam istilah lain "KKN". Hal yang disayangkan dari hal tersebut adalah meskipun belum memenuhi syarat tetap diloloskan sehingga mengganggu daftar tunggu CPNS yang lainnya dan menimbulkan suatu polemik. Dan hal ini kembali dikaitkan dengan perubahan undang – undang. dimana Undang – Undang No.22 Tahun 1999 diubah menjadi Undang – Undang No.32 Tahun 2004 sehingga penerimaan CPNS yang masih menggunakan Undang - Undang No.22 Tahun 1999 yang ditangani oleh daerah harus mendapatkan persetujuan oleh pusat sesuai dengan Undang –Undang No.32 Tahun 2004 yang digunakan saat ini. Aturan baru berupa PP No.48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap (PTT) menjadi CPNS yang mana semua pengangkatan tersebut juga dilakukan oleh pusat merupakan permasalahan yang dihadapi Pemkab hingga saat ini. Mengenai BKN sendiri dapat dilihat secara langsung data – data yang akurat oleh para PTT tersebut untuk menjadi CPNS. Jadi dapat dikatakan bahwa masalah nomor induk pegawai yang tertunda kepada seorang calon pegawai negeri sipil atau honorer merupakan campur tangan dari pemerintah yang mana bisa dikatakan dapat juga terjadinya suatu KKN di dalam kantor BKN (Badan Kepegawaian Negara) atau BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Dari penjelasan diatas penulis mengambil judul penulisan tentang : " Analisis tentang

³ *Anggap Formasi Tidak Sesuai Kebutuhan*, 20 Februari 2006, Radar Malang Jawa Pos

tertundanya nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil di pemerintah kabupaten malang.”

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan kajian terhadap permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis terhadap penundaan NIP calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Malang ?
2. Kendala apa yang dihadapi serta upaya penyelesaian terhadap kendala tersebut di dalam analisis penundaan NIP calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Malang ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan umum yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisa pelaksanaan analisis terhadap penundaan NIP calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Malang.
2. Mengetahui dan menganalisa kendala beserta upaya penyelesaian terhadap pelaksanaan analisis terhadap penundaan NIP calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Malang.

D. MANFAAT PENULISAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan pengembangan pengetahuan hukum kepegawaian dan ketenagakerjaan pada khususnya mengenai kendala di dalam pelaksanaan analisis terhadap penundaan NIP calon pegawai negeri sipil di Pemkab Malang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori-teori di bidang ilmu hukum administrasi negara dalam menyelesaikan permasalahan yang diangkat.

b. Bagi Badan Kepegawaian

Kepada Badan Kepegawaian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam perbaikan kualitas pelayanan publiknya dan lebih terbuka dalam setiap proses analisis.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan diuraikan tentang latar belakang pengangkatan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu mengenai Analisis Tentang Tertundanya Nomor Induk Pegawai (NIP) Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Malang.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang kajian umum tentang teori – teori yang melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan judul. Teori ini akan didapat dari studi kepustakaan beberapa literatur, diantaranya pengertian dan ruang lingkup pegawai negeri.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini. Yaitu : jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil pembahasan mengenai permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu mengenai Analisis Tentang Tertundanya Nomor Induk Pegawai (NIP) terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil. Menyajikan hasil dan pembahasan dari penelitian mengenai tertundanya NIP bagi calon pegawai negeri sipil, serta kendala – kendala apa saja yang dihadapi dalam mengetahui tentang tertundanya NIP bagi calon pegawai negeri sipil.

BAB V : PENUTUP

Sebagai masukan berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, yang dikaji berdasarkan teori – teori dan dikemukakan sebelumnya, dimana merupakan jawaban dari permasalahan. Dari bab ini juga dikemukakan saran – saran, sekedar sebagai sumbangan pikiran yang dapat diharapkan memberikan solusi mengenai kendala – kendala yang dihadapi dalam tertundanya nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN UMUM PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. Pegawai Negeri

Untuk mengetahui pengertian tentang kepegawaian dapat ditelusuri dari berbagai sumber, baik melalui peraturan perundang – undangan tentang kepegawaian maupun peraturan perundang – undangan lainnya.

a). Pengertian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan pasal 1 UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok Kepegawaian menerangkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴ Dalam pasal 2 ayat (1) UU No.43 tahun 1999 menyebutkan, bahwa Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

b). Dalam pasal 2 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999 menyebutkan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

⁴ Lutfi Effendi, *Hukum Kepegawaian Dan Ketenagakerjaan*, Universitas Brawijaya, 2006, h 4

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Dalam penjelasannya mengenai pasal 2 ayat (1) dan (2) diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi / Kabupaten / Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.⁵ Pada UU No. 43 tahun 1999 pasal 1 ayat (6) dijelaskan bahwa Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat ditentukan.⁶

c). Pengertian Pegawai Negeri Menurut Ketentuan Pasal 92 KUHP

Menurut ketentuan pasal 92 KUHP, orang – orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan perundang – undangan dan juga mereka yang bukan dipilih, melainkan diangkat menjadi anggota dewan perwakilan pusat maupun daerah, serta kepala desa, dianggap sama dengan pegawai negeri. Karena dianggap sama sebagai pegawai negeri, bila mereka melakukan tindak pidana dalam contoh bidang keuangan, maka dapat dikenakan tindak pidana korupsi.

d). Pengertian Pegawai Negeri Menurut Ketentuan Pasal 415 – 437 KUHP

⁵ UUD No 43 Tahun 1999, www.google.com

⁶ *Ibid*

Pasal 415 – 437 KUHP mengatur tentang kejahatan jabatan. Menurut ketentuan pasal – pasal tersebut, orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah orang – orang yang melakukan kejahatan jabatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai seseorang yang disertai satu jabatan publik baik tetap maupun sementara. Dalam pasal tersebut diatas terdapat istilah ” Jabatan publik mempunyai arti yang sama dengan tugas negara ”. Untuk itu bagi siapapun yang disertai jabatan publik dipersamakan kedudukannya dengan pegawai negeri. Jikalau mereka melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, misal seseorang menggunakan uang negara untuk kepentingan pribadi, sedangkan ia bukan pegawai negeri, maka orang itu dapat dianggap dan diperlakukan sama sebagai pegawai negeri yang melakukan kejahatan dalam bidang keuangan, sehingga tindakannya dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi.

e). Pengertian Pegawai Negeri menurut Ketentuan Peraturan Pemerintah No.6 Tahun 1974 Tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta.

Menurut Ketentuan peraturan pemerintah tersebut ada beberapa golongan yang menurut UU No. 43 Tahun 1999 bukan sebagai pegawai negeri. Akan tetapi menurut PP No. 6 Tahun 1974 menggolongkan sebagai atau dipersamakan sebagai pegawai negeri. Mereka itu adalah Pegawai Perusahaan Milik Negara yang termasuk dalam BUMN, dan Pegawai Perusahaan Daerah yang termasuk dalam BUMD.

Jadi yang termasuk rumusan pegawai negeri adalah mereka yang bekerja pada jabatan – jabatan pemerintah dan perusahaan – perusahaan yang diselenggarakan dan dibiayai oleh pemerintah.³

2. Pegawai Tidak Tetap (PTT)

Berdasarkan pasal 2 ayat (3) No. 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa Pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap atau disebut dengan istilah Sukarelawan (Sukwan) atau dengan istilah pegawai Honorer, mereka itu tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Mereka diangkat sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam bidang administrasi dan kegiatannya bersifat teknis dan sementara. Upah / honor yang mereka dapatkan dari sumber keuangan yang bukan berasal dari APBN maupun APBD, untuk itu mereka tidak dapat dipersamakan dengan pegawai negeri.⁷

3. Pemberian Nomor Induk Pegawai (NIP)

Dalam peraturan dinas kantor BKN telah ditulis bahwa nomor induk pegawai (NIP) diberikan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil termasuk calon Pegawai Negeri Sipil. Fungsi NIP adalah sebagai berikut :

1. Sebagai nomor identitas Pegawai Negeri Sipil.
2. Sebagai nomor pensiun.
3. Sebagai nomor asuransi social Pegawai Negeri Sipil (atau nama lain yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan).

³ Ahmad guffron,sudarsono, Hukum Kepegawaian,1990,Rineka Cipta Jakarta, hlm 14.

⁷ Lutfi Effendi, loc cit, h 9 – 10

4. Sebagai dasar penyusunan dan pemeliharaan tata usaha kepegawaian yang teratur.
5. NIP hanya berlaku selama yang bersangkutan menjadi Pegawai Negeri Sipil, atau dengan perkataan lain, NIP dengan sendirinya tidak berlaku lagi apabila yang bersangkutan sudah berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan pensiun dan asuransi social Pegawai Negeri Sipil.
6. Apabila yang bersangkutan berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil, maka NIPnya tidak dapat digunakan untuk Pegawai Negeri Sipil lain.
7. Pegawai Negeri Sipil yang pindah antar instansi Pemerintah atau ditugaskan kepada instansi lain tetap menggunakan NIP yang telah ditetapkan baginya.
8. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun, apabila kemudian diangkat kembali menjadi Pegawai Negeri Sipil, tetap menggunakan NIP yang telah ditetapkan baginya.
9. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil tanpa hak pensiun, apabila kemudian diangkat kembali menjadi Pegawai Negeri Sipil, tetap menggunakan NIP yang telah ditetapkan baginya.

Penetapan NIP

1. NIP ditetapkan secara terpusat oleh Kantor Badan Kepegawaian Negara, baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

2. Pegawai Negeri Sipil yang telah mengisi Kardaf, ditetapkan NIP nya berdasarkan data kepegawaian yang terdapat dalam Kardaf.

Penggunaan NIP

1. Dalam Surat-surat mutasi kepegawaian harus dicantumkan NIP, seperti dalam surat-surat keputusan pengangkatan calon/Pegawai Negeri Sipil, Kenaikan Pangkat, pengangkatan dalam atau pemberhentian dari jabatan, pemindahan, pemberhentian, pensiun, dan mutasi kepegawaian lainnya.
2. Arsip kepegawaian disusun secara sistematis menurut urutan NIP.
3. Dengan pencantuman NIP dalam segala surat-surat mutasi kepegawaian dan pelaksanaan penyusunan arsip kepegawaian menurut urutan NIP, maka akan memudahkan pemeliharaan arsip kepegawaian dan mudah ditemukan apabila diperlukan.⁸

4. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

BKN adalah Lembaga Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden.

BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku .

BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

⁸ *Penjelasan tentang pemberian Nomor Induk Pegawai (NIP) di kantor BKN, www.google.com*

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional dibidang kepegawaian dan penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil.
2. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara.
3. Penyelegaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian dan mutasi antar propinsi dan Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma standar dan prosedur.
4. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian kepada instansi pemerintah dan Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN.
5. Pelancaran kegiatan instansi pemerintah dibidnag administrasi kepegawaian.
6. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum ketatausahaan organisasi dan tata laksana kepegawaian keuangan kearsipan persandian perlengkapan dan rumah tangga.
7. Penyusunan rencana nasional secara makro dibidangnya dan perumusan kebijakan dibidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro .
8. Penetapan sistem informasi dibidangnya.
9. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar propinsi beserta perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu dibidang kepegawaian.

10. Penyusunan norma standar dan prosedur kepegawaian negara dan pengendaliannya dengan penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.
11. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar propinsi serta perumusan standar dan prosedur mengenai perencanaan pengangkatan pemindahan pemberhentian penetapan pensiun gaji tunjangan kesejahteraan hak dan kewajiban serta kedudukan hukum PNS.
12. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian secara nasional dan perencanaan kebijakan dan pemantauan pemanfaatan pendidikan dan pelatihan struktural.
13. Pengawasan dan pengendalian norma standar dan prosedur kepegawaian.⁹

Sesuai dengan UU No. 43 tahun 1999 pasal 34, disebutkan :

1. Untuk kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Negara.
2. Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta

⁹ *Kedudukan, Tugas Fungsi Dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara*, www.google.com

memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah.¹⁰

5. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Sesuai dengan UU No. 43 tahun 1999 pasal 34 A, disebutkan :

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 yang dibentuk oleh Kepala Daerah.¹¹

6. Pengertian Pejabat Negara

Banyak yang mempersamakan antara pejabat negara dengan pegawai negeri. Baik Pejabat Negara maupun Pegawai Negeri merupakan petugas publik. Pada umumnya petugas publik berstatus pegawai negeri, namun tidak semua. Misal : petugas publik yang bersifat magang atau pegawai tidak tetap atau petugas publik yang berasal dari suatu unit kerja sama dengan pihak swasta untuk dipekerjakan di bagian publik, sebagai contoh adanya pemborongan kerja untuk kebersihan gedung atau ruang.

Melalui petugas publik baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, mempunyai maksud agar petugas yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pula sebagai

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

aparatus pemerintah dalam rangka mencapai tujuan. Para petugas publik tersebut ada yang berstatus pejabat negara dan yang berstatus sebagai pegawai negeri. Akan tetapi tidak semua pejabat negara yang berasal bukan dari pegawai negeri.

Sebagai pejabat negara mereka itu memegang jabatan negara yang mempunyai tugas nasional maupun internasional yang dapat disamakan dengan para pihak yang memegang dan memainkan peranan politik negara, sehingga dalam hal ini dapat disebut sebagai pihak yang memangku jabatan politik.

Adapun para pejabat menurut pasal 11 UU No. 43 Tahun 1999 adalah sebagai berikut:

1. Presiden dan Wakil Presiden.
2. Ketua, Wakil Ketua Anggota MPR.
3. Ketua, Wakil Ketua Anggota DPR.
4. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung serta Ketua, Wakil Ketua dan Hakim pada semua badan peradilan.
5. Ketua, Wakil Ketua dan Anggota DPA
6. Ketua, Wakil Ketua dan Anggota BPK.
7. Menteri dan jabatan setingkat dengan menteri.
8. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai duta besar luar biasa dan berkuasa penuh.
9. Gubernur dan Wakil Gubernur.
10. Bupati atau Walikota, dan Wakil Bupati atau Wakil Walikota.
11. Pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh undang – undang.

F. KEDUDUKAN, TUGAS, FUNGSI, DAN KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

BKN Adalah Lembaga Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden.

BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional dibidang kepegawaian dan penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil.
2. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara.
3. Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian dan mutasi antar propinsi dan penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma standar dan prosedur.
4. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian kepada instansi pemerintah dan koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN.

5. Pelancaran kegiatan instansi pemerintah dibidang administrasi kepegawaian .
6. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum ketatausahaan organisasi, dan tata laksana kepegawaian keuangan kearsipan persandian perlengkapan dan rumah tangga .
7. Penyusunan rencana nasional secara makro dibidangnya dan perumusan kebijakan dibidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro .
8. Penetapan sistem informasi dibidangnya.
9. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar propinsi dan perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu dibidang kepegawaian.
10. Penyusunan norma standar dan prosedur kepegawaian negara dan pengendaliannya dan penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.
11. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar propinsi serta perumusan standar dan prosedur mengenai perencanaan pengangkatan pemindahan pemberhentian penetapan pensiun gaji tunjangan keajahteraan hak dan kewajiban serta kedudukan hukum PNS.
12. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian secara nasional dan perencanaan kebijakan dan pemantaun pemanfaatan pendidikan dan pelatihan struktural.

13. Pengawasan dan pengendalian norma standar dan prosedur kepegawaian.

C. PROSES PENGADAAN PEGAWAI NEGERI

Pengadaan pegawai adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

Adapun pengertian lain mengenai pengadaan pegawai negeri adalah suatu proses kegiatan dalam bidang kepegawaian berupa perencanaan, pendaftaran, pengujian, dan pengangkatan pegawai negeri sipil baru yang dilakukan untuk mengisi formasi yang lowong serta untuk mendapatkan pegawai negeri yang professional dan berkualitas.

Setidaknya ada dua sebab sehingga suatu satuan organisasi negara mempunyai lowongan formasi, yaitu :

- 1) Adanya pegawai negeri sipil yang berhenti, mungkin karena telah sampai pada batas usia pensiun atau karena sebab – sebab lain misalnya diberhentikan atau meninggal dunia.
- 2) Adanya perluasan organisasi.

Adapun tahapan dalam pengadaan PNS meliputi :

a. Tahap Perencanaan

Dalam tahap perencanaan, pejabat pembina kepegawaian membuat jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan mengenai :

- 1) Inventarisasi lowongan yang dibutuhkan dalam formasi.
- 2) Syarat – syarat dalam menduduki jabatan.
- 3) Persyaratan bagi pelamar.
- 4) Materi ujian dan cara penyaringan.
- 5) Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- 6) Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- 7) Pengumuman pengadaan.

b. Tahap Pegumuman Pengadaan

Pengumuman pengadaan pegawai negeri sipil dilakukan media masa atau dalam bentuk pengumuman lainnya yang ditempatkan pada kantor – kantor instansi pemerintah terutama pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Pengumuman dilakukan dalam jangka waktu 15 hari sebelum tanggal penyaringan, Adapun isi pengumuman pengadaan PNS tersebut meliputi :

- 1) Jumlah dan jenis jabatan yang lowong.
- 2) Syarat - syarat yang harus dipenuhi bagi setiap pelamar.
- 3) Alamat dan tempat lamaran ditujukan.

- 4) Batas waktu pengajuan lamaran.

Mengenai syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, sesuai dengan ketentuan pasal 6 Peraturan Pemerintah No.98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- 1) Warga Negara Indonesia (WNI).
- 2) Berusia serendah – rendahnya 18 tahun dan setinggi – tingginya 35 tahun.
- 3) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
- 4) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
- 5) Tidak berkedudukan sebagai calon atau pegawai negeri.
- 6) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan ketrampilan yang diperlukan.
- 7) Berkelakuan baik.
- 8) Sehat jasmani dan rohani
- 9) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah.
- 10) Syarat lain yang ditentukan oleh persyaratan jabatan.

c. Tahap Penyaringan

Dalam tahap penyaringan ini berdasarkan pada pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 dilakukan oleh sebuah panitia penyaringan yang dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian. Panitia penyaringan tersebut terdiri dari sekurang – kurangnya 3 pejabat, yaitu : seorang ketua merangkap anggota, sekretaris merangkap anggota, dan seorang anggota. Apabila jumlah anggota panitia lebih dari 3 orang, maka jumlahnya harus merupakan bilangan ganjil.

Adapun tugas panitia adalah :

- 1) Menyiapkan bahan ujian.
- 2) Menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian.
- 3) Menentukan jadwal dan tempat ujian.
- 4) Menyelenggarakan ujian.
- 5) Memeriksa dan menentukan hasil ujian.

d. Tahap Pengumuman Kelulusan

Pejabat pembina kepegawaian menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dalam sebuah daftar. Bagi pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan maka yang bersangkutan diangkat menjadi Calon Pegawai

repository.ub.ac

Negeri Sipil (CPNS) dan oleh pejabat Pembina Kepegawaian disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan nomor identitas pegawai.⁶

Berdasarkan pada pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000, bagi calon pegawai negeri sipil yang telah menjalankan masa percobaan, serta dalam setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang – kurangnya bernilai baik, dan telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani, serta telah lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan, maka yang bersangkutan diangkat mejadi pegawai negeri sipil.

D. PENGERTIAN MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT UU NO.43 TAHUN 1999

Manajemen pegawai negeri sipil dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pemerintahan dalam bidang kepegawaian oleh pimpinan atau pengurusan bagi pegawai negeri sipil.

Dalam hal ini yang bertindak sebagai pimpinan atau pengurus adalah pemerintah. Dengan demikian pemerintah mempunyai fungsi memimpin dan mengurus pegawai negeri sipil diseluruh wilayah Republik Indonesia.

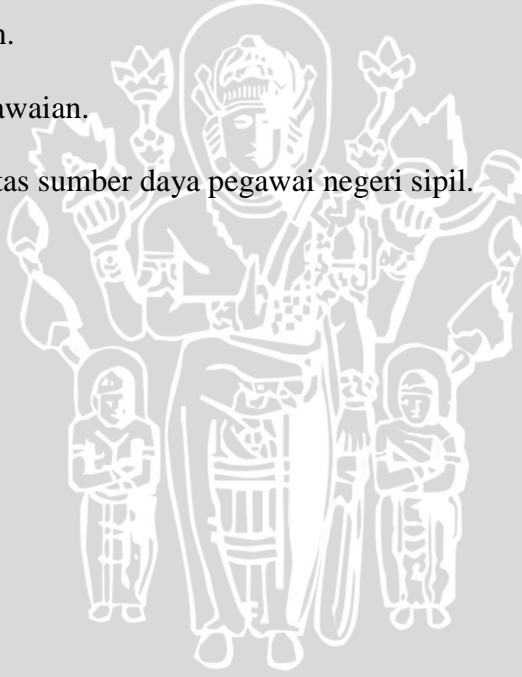
Menurut pasal 12 UU No.43 Tahun 1999 mengatur tentang tujuan manajemen pegawai negeri sipil, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- 2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan terhadap tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, diperlukan pegawai negeri sipil yang professional,

repository.ub.ac

bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam pasal 13 UU No. 43 Tahun 1999 mengatur tentang ruang lingkup dan tanggung jawab mengenai manajemen kepegawaian bagi pegawai negeri sipil. Adapun ruang lingkup manajemen kepegawaian mencakup penetapan mengenai :

- 1) Norma – norma kepegawaian.
 - 2) Standar kepegawaian.
 - 3) Prosedur kepegawaian.
 - 4) Formasi kepegawaian.
 - 5) Pengangkatan kepegawaian.
 - 6) Pengembangan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil.
 - 7) Pemindahan.
 - 8) Gaji.
 - 9) Tunjangan.
 - 10) Kesejahteraan.
 - 11) Pemberhentian.
 - 12) Hak dan Kewajiban.
 - 13) Kedudukan hukum.
- 

Adapun mengenai tanggung jawab kebijaksanaan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional berada pada Presiden selaku sebagai Kepala Pemerintahan, yang dibantu oleh suatu Komisi Kepegawaian Negara yang dibentuk dimana melalui Keputusan Presiden (

keppres). Komisi kepegawaian ini bertugas membantu Presiden dalam merumuskan kebijaksanaan serta memberikan pertimbangan tertentu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yang bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang berusaha mengidentifikasi hukum dan melihat efektifitas hukum yang terdapat di dalam masyarakat.¹² Pendekatan Yuridis dimaksudkan untuk mendapatkan telaah secara mendalam terhadap berbagai aspek dan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kasus penundaan NIP calon PNS pegawai tidak tetap di Pemkab Malang. Pendekatan sosiologis dimaksudkan untuk mengetahui tindakan-tindakan apa sajakah yang dilakukan oleh Pemkab Malang maupun Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam menangani kasus penundaan NIP calon PNS pegawai tidak tetap tersebut. Penulis menggunakan metode ini karena penulis ingin tahu tentang proses tertundanya nomor induk pegawai terhadap calon pegawai negeri sipil dikarenakan atau disebabkan atas suatu campur tangan manusia atau biasa disebut dengan istilah KKN.

B. Lokasi Penelitian

¹² Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, cetakan ketiga, Jakarta: UI Press, h.6

Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur, khususnya di Kantor Pemerintahan Kabupaten Malang khususnya kantor BKD Malang, karena berdasarkan data seperti yang dikutip pada harian JawaPos, selama Desember 2006 sampai 2007, terjadi beberapa kasus penundaan NIP calon PNS pegawai tidak tetap di Pemkab Malang. Untuk mengetahui lebih lanjut analisis Pemkab Malang mengenai penanganan kasus penundaan NIP calon PNS pegawai tidak tetap tersebut

C. Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Ada 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi:¹³

- 1) *Data Primer* yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya mengenai masalah-masalah yang menjadi pokok bahasan, melalui wawancara. Data ini diperoleh dari keterangan yang disusun dari wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan yang menangani masalah penundaan NIP calon PNS pegawai tidak tetap di Pemkab Malang.
- 2) *Data Sekunder* yaitu data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang meliputi buku, data arsip, data resmi dari instansi yang terkait yang digunakan sebagai tempat penelitian. Data sekunder ini diperoleh dari studi kepustakaan dengan

¹³ Soerjono Soekanto, op cit. , h.12.

mempelajari literatur, makalah ilmiah, data arsip dari instansi yang digunakan sebagai tempat penelitian dan peraturan perundang – undangan.

B. Sumber Data

- 1) Sumber data primer dalam penelitian ini mengacu pada hasil penelitian lapangan (empiris) yang berupa hasil wawancara bebas dengan stakeholders di daerah Kabupaten Malang. Penelitian ini difokuskan kepada pembahasan dalam tertundanya NIP (nomor induk pegawai) bagi calon pegawai negeri sipil yang mana melalui BKN atau BKD dapat diketahui bahwa faktor – faktor tertundanya nomor induk pegawai calon pegawai negeri sipil dikarenakan penyebab terjadinya KKN.
- 2) Sumber Data sekunder dalam penelitian ini mengacu pada:
 - a. Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya
 - b. Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH)
 - c. Situs – situs internet yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

D. Populasi, Sample, dan Responden

1. Pengertian

1. Populasi adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti dan mempunyai ciri atau karakteristik yang

sama.¹⁴ Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah staf atau pegawai pemerintahan kabupaten kantor BKD Malang.

2. Sample adalah penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi, dimana tiap-tiap anggota populasi yang digambarkan dimasukkan.¹⁵ Sample dari populasi ini adalah staf atau pegawai pemerintahan kabupaten kantor BKD Malang.

2. Teknik Penentuan Sample

Teknik penentuan sample yang dilakukan penulis adalah dengan cara *purposive sample* atau penarikan sample bertujuan yang dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu¹⁶. Dalam hal ini Pegawai Pemkab Malang dan BKD Malang yang menangani masalah tersebut dijadikan responden.

3. Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Malang yang berjumlah 5 orang serta Pegawai di BKD Malang. Diantaranya adalah:

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum*, cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, h.93

¹⁵ Winarso Surachmad, 1980, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metoda dan Teknik*, Penerbit Tarsito, Bandung , h.93.

¹⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, op cit, h.14

- a. Kasubag Umum dan Kepegawaian BKD Malang : Dra. Nurtini dengan NIP :
19670903 198809 2 001
- b. Kepala Bidang Informasi Kepegawaian BKD Malang : Choirul Hudda, SE
dengan NIP : 19600513 198501 1 003
- c. Kasubid Pengolahan Data BKD Malang : Drs. Zainal Abidin dengan NIP :
19660101 199302 1 002
- d. Kasubid Kepangkatan dan Penggajian Fungsional : Drs. Haryanto dengan NIP :
19551230 197606 1 001
- e. Kasubid Kepangkatan dan Penggajian Struktural : Dra. Anik Suryani dengan
NIP : 19661026 198801 2 002

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer diperoleh melalui :

1. Interview (wawancara)

Dalam memperoleh data primer, menggunakan metode interview atau wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, meminta keterangan-

keterangan serta penjelasan-penjelasan secara lisan sehingga diperoleh keterangan secara langsung dari responden yang termasuk obyek penelitian.¹⁷

Interview atau wawancara ini dilakukan dengan cara guide interview, berupa catatan mengenai pokok yang ditanyakan dan berbagai variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika interview dilakukan. Diharapkan dengan interview ini dapat mendekati keadaan yang sebenarnya karena didasarkan pada spontanitas.¹⁸

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan ini dilakukan terhadap bahan-bahan literatur yaitu undang-undang, peraturan-peraturan dan buku-buku yang membahas masalah PNS serta penyidikan.

F. Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tipe penelitian, maka metode analisa data yang digunakan adalah metode deskriptif analistis, yaitu memaparkan segala informasi dan data-data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder dan memberikan gambaran secara jelas dan sistematis

¹⁷ Burhan Ashofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, cetakan ketiga, Rineka cipta, Jakarta, h.59

¹⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, cetakan keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, h.72.

mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta gejala-gejala yang timbul dalam hubungan antara ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan keadaan di lapangan.¹⁹

Alasan penulis menggunakan metode ini karena penulis ingin menunjukkan dan menggambarkan data dan informasi yang diperoleh berdasarkan hasil untuk menjawab permasalahan – permasalahan yang diajukan yang ada sehingga diperoleh kejelasan mengenai tertundanya masalah NIP bagi calon pegawai negeri sipil. Dan bagaimana kerangka acuan atau pedoman suatu masalah yang menyebabkan dapat terjadinya suatu penundaan nomor induk pegawai bagi BKN atau BKD.

Selanjutnya diadakan analisis konten terhadap data sekunder dengan menganalisis isi yang terkandung dalam berbagai kepustakaan yang berkaitan dengan pokok bahasan sehingga dapat diperoleh kesimpulan atas jawaban permasalahan yang ada.

¹⁹ Winarso Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Penerbit Tarsito, Bandung, 1995, h.40.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian.

Sebelum mengulas mengenai hasil penelitian dan pembahasannya, terlebih dahulu penulis akan memaparkan mengenai calon pegawai negeri sipil yang berkualitas dan handal, kondisi wilayah yang menjadi obyek penelitian, serta sejarah mengenai terbentuknya Kabupaten Malang.

Untuk membentuk suatu pegawai yang memiliki sumber daya yang handal dan berkualitas di suatu negara perlu adanya seleksi dalam pemilihan pegawai. Tes CPNS yang akhir-akhir ini beredar ditelinga masyarakat, telah membentuk opini masyarakat untuk ikut dalam seleksi ini, bagi sebagian masyarakat indonesia. Seseorang yang telah diangkat menjadi seorang PNS dia memiliki strata atau kedudukan sosial yang lebih tinggi dan dihormati, hal ini yang membuat masyarakat sangat antusias akan mengikuti seleksi CPNS, mereka telah siap mengikutinya dengan mengikuti kegiatan seperti tryout CPNS, ataupun les-les yang telah disediakan oleh bimbingan-bimbingan khusus perekutan calon pegawai negeri. Adanya berita tentang ijazah sma yang tidak bisa ikut dalam seleksi CPNS, telah membuat sebagian masyarakat yang memiliki ijazah SMA sangat cemas, akan pemberitaan tersebut. Hal ini dimungkinkan karena sebagian masyarakat indonesia banyak yang berpendidikan SMA daripada yang sudah sarjana.

Maksud pemerintah untuk meniadakan CPNS dengan ijazah SMA merupakan keputusan yang mendasar, karena pemerintah ingin membentuk suatu pegawai yang memiliki integritas ataupun kualitas sumber daya pegawai yang berkualitas yang berkompeten sehingga dapat menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan yang baik. Saya juga tidak menaifkan atau merendahkan bagi masyarakat yang berijazah SMA, tapi sebagian warga negara yang baik kita harus bisa menerima keputusan pemerintah. Saya berharap dengan peningkatan strata perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil yang baru dapat merubah dan merevormasi sistem pemerintahan yang baik.

a.1. Gambaran Umum Pemerintahan Kabupaten Malang

Kabupaten Malang adalah sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur. Ibu kotanya saat ini terletak di Kota Malang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2008, Kota Kepanjen ditetapkan sebagai ibu kota Kabupaten Malang yang baru. Kota Kepanjen saat ini sedang berbenah diri agar nantinya layak untuk menjadi ibu kota Kabupaten. Kabupaten Malang berbatasan langsung dengan Kabupaten Jombang, Kabupaten Mojokerto, Kota Batu, dan Kabupaten Pasuruan di utara serta Kabupaten Lumajang di timur. Samudera Hindia di selatan, serta Kabupaten Blitar dan Kabupaten Kediri di barat. Berdirinya pemerintahan di daerah Malang, yang lalu dikenal dengan Kabupaten Malang, ditinjau dari berbagai segi peninggalan sejarah. Hal ini membuktikan dengan adanya hubungan sejarah dengan pusat Kerajaan Kanjuruhan di sekitar daerah Dinoyo sejak abad VIII masehi.

Kabupaten Malang masih mempunyai kesinambungan sejarah yang tua, sejak abad XX SM. Dari abad VIII masehi sampai pembentukannya secara formal menjadi kabupaten pada abad XIX. Petunjuk adanya kesinambungan sejarah Kabupaten Malang dengan pusat – pusat pemerintahan masa lalu adalah berupa piagam atau prasasti baik dari batu maupun tembaga yang mana dikeluarkan oleh Raja, Wakil Raja, Penguasa Kerajaan. Keluarga Raja yang menyebutkan nama – nama desa ataupun satuan tempat tinggal yang sekarang berada di wilayah Kabupaten Malang. Sejak jaman dahulu wilayah Kabupaten Malang mempunyai peranan yang penting di bidang pemerintahan, yaitu sebagai pusat pemerintahan Kerajaan Kanjuruhan (abad VIII) dan Kerajaan Singasari (Abad XIII).

Ketika pusat kerajaan berada di luar berada di luar Kabupaten Malang, daerah Kabupaten Malang tetap merupakan wilayah penting. Berdasarkan prasasti Kanjuruhan, tidak diragukan lagi bahwa pada abad VIII masehi di Malang telah ada suatu pusat pemerintahan yang pertama. Mengenai pembagian administrasi, Kabupaten Malang terdiri atas 33 kecamatan yang dibagi lagi menjadi sejumlah desa dan kelurahan. Pusat pemerintahan di Kecamatan Kepanjen, pusat sebelumnya berada di Kota Malang. Kota Batu dulu merupakan bagian dari Kabupaten Malang, dan sejak tahun 2001 memisahkan diri untuk menjadi kota. Ibukota kecamatan yang cukup besar di wilayah Kabupaten Malang adalah Lawang, Singosari, Dampit, Kepanjen.

B. Analisis Tentang Penundaan NIP bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Malang.

Di dalam pemerintahan Kabupaten Malang, kebutuhan untuk menjadi calon pegawai negeri sipil sangatlah besar, namun keberadaan dan peran mereka untuk dibutuhkan sangat kecil lantaran dikarenakan belum adanya kebijakan atau kejelasan dari pemerintah yang mana memberi peluang untuk menjadi tenaga honorer. Apabila yang diprioritaskan nantinya adalah tenaga honorer maka Kabupaten Malang merupakan daerah yang tidak memiliki lagi pegawai honorer yang secara formal diakui dalam database kepegawaian nasional. Mengenai jumlah tenaga honorer yang ada selama ini sudah habis terangkat menjadi CPNS (calon pegawai negeri sipil) hingga akhir 2009 tahun lalu diterbitkannya PP No. 48 Tahun 2005 tentang ” Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ” serta PP No. 43 Tahun 2007. tentang ” Perubahan atas Peraturan Pemerintah Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.”

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pemkab Malang, Tulus Hariyanto Msi, belum adanya peraturan resmi yang mana memayungi status formal kepegawaian GTT ataupun PTT seperti yang tertera di dalam PP No. 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Regulasi semacam ini dibutuhkan terlebih dahulu, sehingga GTT ataupun PTT bisa dikategorikan sebagai tenaga honorer. Kalaupun GTT atau PTT memperoleh SK dari Bupati, belum tentu mereka dapat menjadi tenaga honorer dikarenakan belum ada peraturannya. Agar tenaga honorer dapat

memperoleh nomor induk pegawai ataupun dengan kata lain dapat menjadi pegawai negeri sipil maka harus melalui serangkaian seleksi administrasi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) ataupun Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang mana sistem pendataan kronologisnya telah disampaikan.

Mengenai tujuan dan sasaran masalah tentang penundaan nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil dapat dijelaskan dengan adanya syarat – syarat bahwa dalam hal pemberian NIP. Badan Kepegawaian Negara ataupun Badan Kepegawaian Daerah telah memeriksa dan melakukan seleksi administrasi terhadap CPNS. Tujuan dari didapatkannya nomor induk pegawai atau NIP bagi calon pegawai negeri sipil yaitu :

- 1) Sebagai nomor identitas Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Sebagai nomor pensiun.
- 3) Sebagai nomor asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (atau nama lain yang ditetapkan dengan peraturan perundang – undangan.
- 4) Sebagai dasar penyusunan dan pemeliharaan tata usaha kepegawaian yang teratur.

Sasaran dari calon pegawai negeri sipil ataupun pegawai negeri sipil menerima (NIP) yaitu :

Terwujudnya tata usaha kepegawaian yang teratur yang memiliki kompetensi untuk menjadi pegawai negeri sipil yang sesuai dengan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian. Serta adanya persyaratan pengangkatan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) menjadi Pegawai Negeri Sipil antara lain:

- a. Copy Keputusan CPNS dan SPMT.
- b. Copy STTPL.
- c. Hasil test kesehatan.
- d. Copy ijazah terakhir sesuai yang dipergunakan dalam pengangkatan CPNS.
- e. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) 1 tahun terakhir.
- f. Penilaian Angka Kredit (PAK) asli bagi CPNS guru.
- g. Surat Pengantar dari SKPD

b.1. Kompetensi

Kompetensi jabatan PNS adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil yang berupa : pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya. Sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pegawai negeri sipil maka standar kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil berkemampuan dalam :

- a. Menunjukkan komitmen dan integritas moral serta tanggung jawab profesi sebagai PNS.
- b. Menunjukkan disiplin dan etos kerja.
- c. Menjelaskan pokok – pokok sistem penyelenggaraan pemerintah NKRI.
- d. Menjelaskan posisi, peran, tugas, fungsi, dan kewenangan instansi asal peserta dan organisasi publik pada umumnya.
- e. Menjelaskan masalah penyelenggaraan pemerintah Negara Republik Indonesia.

- f. Menjelaskan ketentuan – ketentuan kepegawaian berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai negeri sipil.
- g. Menjelaskan masalah wawasan kebangsaan dalam kerangka NKRI.
- h. Menerapkan prinsip – prinsip budaya organisasi pemerintah.
- i. Mengaplikasikan teknik manajemen perkantoran modern di unit kerjanya.
- j. Menerapkan prinsip – prinsip budaya kerja organisasi pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.
- k. Bekerjasama dalam kelompok melalui komunikasi yang saling menghargai.

C. Penerimaan NIP (Nomor Induk Pegawai).

Penerimaan atau turunnya NIP calon pegawai negeri sipil tergantung dari BKN (Badan Kepegawaian Negara) ataupun BKD (Badan Kepegawaian Daerah) memutuskan apakah layak atau tidak seseorang diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Dan menurut BKN dan BKD adanya tertundanya NIP dikarenakan sesuai dengan PP. No. 48 Tahun 2005 pasal 1 yaitu:

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Pasal 1 yang dimaksud dengan:

1. Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

2. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Instansi adalah instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota. Jadi tenaga honorer sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan diangkat oleh Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan bekerja pada instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) serta memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun per 1 Desember 2005, dapat didata dalam database tenaga honorer di BKN dan diangkat menjadi CPNS paling lambat tahun 2009 apabila memenuhi syarat.

Sesuai PP 43 tahun 2007 Penghasilan tenaga honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai / upah pada APBN / APBD. Dalam hal penghasilan tenaga honorer yang tidak secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai/upah pada APBN / APBD, maka tenaga honorer tersebut tidak termasuk dalam pengertian dibiayai APBN / APBD. Misalnya, dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinaan yang dikeluarkan dari APBN / APBD, atau yang dibiayai dari retribusi. Dalam hal pendataan tenaga honorer ke dalam database, BKN hanya menerima hasil pendataan dalam bentuk CD dan print out / listing hasil pendataan yang dilakukan oleh BKD / Biro Kepegawaian instansi masing-masing. BKN akan memeriksa berkas tenaga honorer pada saat yang bersangkutan diusulkan untuk diangkat

menjadi CPNS. Berkas yang tidak memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku tidak dapat ditetapkan NIP-nya.

D. Kendala – Kendala Yang Menyebabkan Tertundanya NIP bagi CPNS Beserta Upaya Penyelesaiannya.

Untuk kendala – kendala tertundanya nomor induk pegawai dapat dikatakan merupakan murni dari Badan Kepegawaian Negara yang melihat dari syarat – syarat apakah pantas dan bertanggung jawab apabila calon pegawai negeri sipil tersebut menerima nomor induk pegawai (NIP) serta persyaratan lainnya yang berkaitan dengan hal sebagai calon pegawai negeri sipil. Dalam hal ini BKN (Badan Kepegawaian Negara) yang memegang tanggung jawab sepenuhnya terhadap Nomor Induk Pegawai (NIP).

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43 Tahun 2007, tentang Tata Cara Permintaan, Penetapan, Dan Penggunaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil terdapat sebuah pengertian tentang Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat NIP adalah nomor yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai identitas yang memuat tahun, bulan, dan tanggal lahir. Tahun dan Bulan pengangkatan pertama sebagai CPNS / PNS, jenis kelamin CPNS / PNS, dan nomor urut CPNS / PNS.

Penyebab dari penundaan masalah NIP untuk calon pegawai negeri sipil dapat disebabkan karena adanya faktor – faktor yang merugikan diantaranya :

- a) Banyaknya calo – calo CPNS yang berada di dalam ruang lingkup penerimaan kepegawaian sehingga terjadi KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) serta **money politics**. Dengan adanya hal itu penyebab penundaan NIP akan sangat terjadi dan pembuktiannya sangatlah rawan. Dikarenakan indikasi praktek KKN tidak dapat dibuktikan, pemberkasan berpotensi sebagai ajang tawar menawar demi diterimanya menjadi pegawai negeri sipil untuk memperoleh sebuah NIP atau nomor induk pegawai.
- b) Rendahnya profesionalisme di dalam suatu pekerjaan yang menyangkut dengan masalah NIP.
- c) Penempatan SDM aparatur yang kurang tepat, sehingga di dalam suatu wadah lembaga dapat terjadi kecurangan.
- d) Lemahnya koordinasi dalam berbagai pihak yang memungkinkan kurangnya pengawasan atau hubungan dalam pekerjaan antara satu sama lain.
- e) Belum efisien dan efektif di dalam menjalankan pemberitahuan NIP bagi calon pegawai negeri sipil yang bisa disebabkan karena waktu, biaya, prosedur, jangkauan pelayanan.
- f) Lemahnya penegakan disiplin untuk memberikan hukuman secara langsung bagi calo – calo atau oknum pejabat yang menjadi perantara serta melakukan prosedur KKN di dalam pembagian ataupun pemberitahuan NIP untuk CPNS.

Mengenai penyampaian dan pemberitahuan tentang nomor identitas pegawai negeri sipil telah diatur di dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43 Tahun 2007, yang mana disebutkan :

- 1) Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang penetapan NIP Baru baik secara kolektif dan petikan, disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.
- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan menyampaikan petikan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang penetapan NIP Baru tersebut kepada masing – masing PNS yang bersangkutan.
- 3) Pemberitahuan NIP Baru tersebut kepada PNS yang bersangkutan dilakukan secara tertulis, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam lampiran 1-F, contoh :



ANAK LAMPIRAN 1-F PERATURAN KEPALA BADAN

KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR : 43 TAHUN 2007

TANGGAL : 27 DESEMBER 2007

PEMBERITAHUAN NIP

1) Dengan ini diberitahukan kepada :

- a. Nama :
- b. Pangkat :
- c. Golongan Ruang :
- d. Status : Calon / Pegawai Negeri Sipil*)

Bahwa NIP saudara yang telah ditetapkan oleh Kepala Badan

Kepegawaian adalah nomor

2) Demikian agar saudara maklum dan mempergunakannya sebagaimana mestinya.

.....
Kepala Biro Kepegawaian / Kepala BKD*)

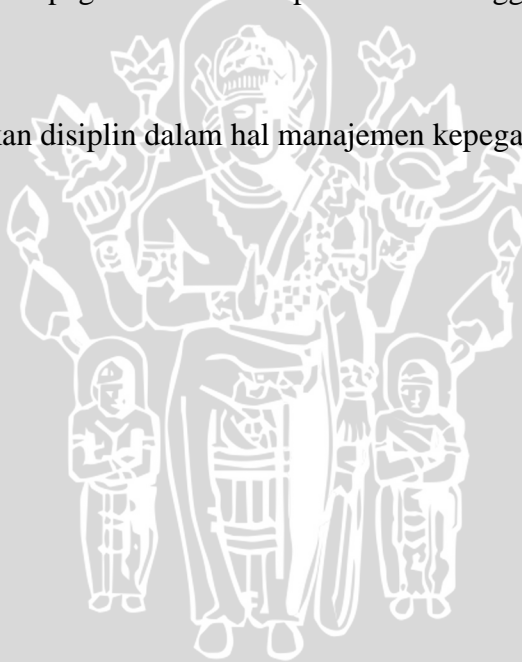
*) Coret yang tidak perlu

Mengenai upaya penyelesaian terhadap tertundanya NIP (Nomor Induk Pegawai) kepada calon pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan cara - cara :

- a) Menjaga dan melindungi suatu pembagian NIP dari hal KKN serta *money politics*.

Dikarenakan hal yang paling utama dan paling rawan terjadi adalah KKN dan *money politics*. Yang mana untuk pembuktiannya sangat sulit dilakukan.

- b) Meningkatkan mutu profesionalisme dalam penempatan kantor BKN atau BKD.
- c) Memberikan tempat yang tepat bagi masing – masing SDM aparatur negara.
- d) Membuat koordinasi antar pegawai BKN maupun BKD sehingga dapat mengurangi hal kecurangan.
- e) Meningkatkan penegakan disiplin dalam hal manajemen kepegawaian.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, pengumpulan data, dan analisis data, maka pada bab ini akan disampaikan kesimpulan yang dapat penulis ambil dari semua rangkaian penulisan diatas, yaitu :

- 3) Bahwa analisis terhadap penundaan NIP (Nomor Induk Pegawai) kepada calon pegawai negeri sipil di pemerintah Kabupaten Malang khususnya kantor BKD Malang, dapat diuraikan sebagai berikut :
 - a) Adanya kesalahan dalam hal pengawasan di ruang lingkup Badan Kepegawaian Negara (BKN) ataupun Badan Kepegawaian Daerah (BKD), yang mana bisa terjadi masalah KKN ataupun *money politics*.
 - b) Kurangnya rasa profesionalisme pada semua pegawai negeri sipil yang memungkinkan dapat mengurangi – kecurangan yang terjadi.
 - c) Suatu SDM aparatur kebanyakan tidak memenuhi syarat manajemen kepegawaian di dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur negara.
 - d) Dalam hal koordinasi antara berbagai pihak banyak kekurangan sehingga menyebabkan suatu komunikasi di dalam pelaksanaan tugas mejadi kacau.
 - e) Belum optimal di dalam hal memanfaatkan teknologi informasi (e-government).
 - f) Kelemahan dalam manajemen birokrasi suatu negara.

- g) Keterbatasan anggaran.
 - h) Lemahnya penegakan disiplin dalam memberikan hukuman secara langsung kepada oknum – oknum yang mana ikut terlibat di dalam penundaan masalah NIP CPNS.
- 4) Kendala – kendala terhadap penundaan NIP bagi CPNS di Pemerintahan Kabupaten Malang adalah kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki Pemerintahan Kabupaten Malang serta belum adanya tenaga pegawai negeri yang benar – benar dikhususkan untuk pemberitahuan masalah nomor induk pegawai yang telah keluar.

B. SARAN

Sebagai penutup penulis sekedar memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Salah satu hambatan yang dihadapi oleh BKN ataupun BKD dalam pemerintahan Kabupaten Malang adalah masih banyak terdapatnya oknum – oknum yang melakukan perekrutan secara main belakang terhadap masalah penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Di dalam BKN ataupun BKD perlu diberikan adanya wadah atau lembaga yang mana selalu mengawasi tugas khusus atau dianggap penting dari BKN ataupun BKD sehingga tidak sampai terjadi adanya masalah penundaan nomor induk pegawai bagi calon pegawai negeri sipil dan dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Guffron, Sudarsono, 1990, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Burhanuddin A. Taybnapis, 1995, *Administrasi Kepegawaian*, Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Burhan Ashofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Effendi Lutfi , 2006, *Hukum Kepegawaian Dan Ketenagakerjaan*, Malang, Universitas Brawijaya.
- M Hadjon Philipus, 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- M. Iqbal Hasan, 1999. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bandung : Remaja Karya
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1998, *Metedologi Penelitian Hukum*, Cetakan 4. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastra Djatmika, Marsono 1987. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti, 2004. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bagian 2. Bandung : Mandar Maju.
- Soejono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press.
- Sudibjo Triadmojo, 1983, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia. Jakarta Timur.
- Tatang Suganda, 1988, *Tanya Jawab Masalah Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia.
- Winarso Suracmad, 1980, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metoda dan Teknik*, Bandung : Tarsito.

Peraturan Perundang-undangan

Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Penerimaan CPNS ditangani oleh daerah.

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 tentang Pengadaan 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 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Penerimaan CPNS ditangani oleh pusat.

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2006 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43 Tahun 2007 tentang Tata Cara Permintaan, Penetapan, dan Penggunaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil.

Rujukan dari Koran

68 Ribu Calon Gagal Jadi Pegawai Negeri, 17 Maret 2006, Tempo interaktif.

Anggap Formasi Tidak Sesuai Kebutuhan, 20 Februari 2006, Radar Malang Jawa Pos.

Alwi, Kemungkinan Ada Pihak Tertentu Gagalkan Ujian PNS, 25 November 2004, Tempo interaktif.

Dewan Minta Database 132 PTT Ditempelkan, 30 Februari 2006, Radar Malang Jawa Pos.

LSM : Biangnya CPNS Titip, 31 Januari 2007, Radar Malang Jawa Pos.

Pemberkasan PNS Rawan Main Belakang, 06 Januari 2005, Tempo interaktif.

PNS " Nakal " Dalam Penerimaan CPNS Akan Dipecat, 24 November 2004, Tempo interaktif.

Sanksi Pecat Ancam PNS Calo Penerimaan CPNS, 24 November 2004, Tempo interaktif.

Tujuh NIP CPNS Tercecer, 11 Januari 2007, Radar Malang Jawa Pos.

PNS " Nakal " Dalam Penerimaan CPNS Akan Dipecat, 24 November 2004, Tempo interaktif.

Rujukan dari Internet

www.google.com, 14 Februari 2007, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara.

www.google.com, 14 Februari 2007, Pemberian Nomor Induk Pegawai (NIP).

