

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2006 DI
KABUPATEN KEDIRI MENURUT UU NO. 43 TAHUN 1999 YANG
MERUPAKAN PERUBAHAN DARI UU NO. 8 TAHUN 1974**

(Studi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum**

Oleh :

METHA LUFIANA

0310103116



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG**

2007



LEMBAR PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2006 DI
KABUPATEN KEDIRI MENURUT UU NO. 43 TAHUN 1999 YANG
MERUPAKAN PERUBAHAN DARI UU NO. 8 TAHUN 1974
(Studi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kediri)**

Oleh :

METHA LUFIANA

0310103116

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Agus Yulianto,S.H,M.H

NIP. 131573915

Pembimbing Pendamping

Suko Rahardjo, S.H.

NIP. 131573927

Mengetahui,

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto,S.H,M.H

NIP. 131573915

LEMBAR PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2006 DI
KABUPATEN KEDIRI MENURUT UU NO. 43 TAHUN 1999 YANG
MERUPAKAN PERUBAHAN DARI UU NO. 8 TAHUN 1974
(Studi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kediri)**

Oleh :

**METHA LUFIANA
0310103116**

Skripsi ini telah disahkan pada tanggal :

Pembimbing Utama

**Agus Yulianto,S.H,M.H
NIP. 131573915**

Ketua Majelis Penguji

**Agus Yulianto,S.H,M.H
NIP. 131573915**

Pembimbing Pendamping

**Suko Rahardjo, S.H.
NIP. 131573927**

**Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara**

**Agus Yulianto,S.H,M.H
NIP. 131573915**

Mengetahui,

Dekan

**Herman Survokumoro, S.H.,M.S
NIP. 131472741**

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya yang tiada henti hingga penulis dapat sampai tahap ini, khususnya dengan selsainya skripsi dengan judul “PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2006 DI KABUPATEN KEDIRI MENURUT UU NO. 43 TAHUN 1999 YANG MERUPAKAN PERUBAHAN DARI UU NO. 8 TAHUN 1974”Penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kesesuaian antara peraturan yang berlaku dengan praktek pelaksanaannya.

Terimakasih yang mendalam juga penulis sampaikan kepada Papa dan Mama tercinta yang telah berjasa membentuk kepribadian penulis.

Terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H, M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Agus Yulianto SH, M.H selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara serta selaku Pembimbing I, atas bimbingan, kesabaran dan motivasinya.
3. Bapak Suko Rahardjo, S.H selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta informasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis di Fakultas Hukum.
5. Bapak Untung selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah, atas ijin yang diberikan penulis.

6. Ibu Prendah selaku Kasubid Pengolahan Data dan Formasi Kepegawaian atas informasi yang diberikan kepada penulis, serta tak lupa pegawai BKD yang lain yang turut membantu memberi informasi.
7. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar. Amin



Malang, 10 Juli 2007

penulis



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan i

Lembar Pengesahan..... ii

Kata Pengantar iii

Daftar Isi v

Abstraksi vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah..... 8

C. Tujuan Penulisan..... 8

D. Manfaat Penelitian 8

E. Sistematika Penulisan 9

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil 11

 1. Pengertian Pegawai Negeri 11

 2. Penggolongan Pegawai Negeri 12

 3. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil 14

B. Pegawai Honorer 15

 1. Pengertian Pegawai Honorer 15

C. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil 16

 1. Pengertian Pengadaan Pegawai Negeri Sipil 16

 2. Pengangkatan Pegawai Negeri 17

 3. Pemberhentian Pegawai Negeri 18

D. Formasi 19

 1. Pengertian Formasi 19

 2. Tujuan Penetapan Formasi 20

 3. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Penyusunan Formasi. 20

 4. Dasar Penyusunan Formasi 20

 5. Sistem Penyusunan Formasi 22

 6. Analisis Kebutuhan Pegawai 22

7. Anggaran Belanja Negara	23
E. Tahap-tahap Dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil	23
1. Tahap Perencanaan Pegawai Negeri Sipil	23
2. Tahap Pengumuman	24
3. Tahap Pelamaran	24
4. Tahap Penyaringan	25
5. Tahap Pengangkatan CPNS	26
6. Tahap Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil	26
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	29
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Analisis Data	31
G. Teknik Penarikan Kesimpulan	31
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Pemerintah Kabupaten Kediri	33
1. Perencanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil	34
2. Tahap Pengumuman	37
3. Tahap Pelamaran	41
4. Tahap Penyaringan	43
5. Tahap Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil ...	54
B. Kendala Yang Dihadai Pemerintah Kabupaten Kediri Dalam Pelaksanaan Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri Serta Cara Untuk Mengatasinya	75
BAB V. PENUTUP	
A. KESIMPULAN	78
B. SARAN	79
DAFTAR ISI	

ABSTRAKSI

METHA LUFIANA, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2007. Implementasi Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2006 di Kabupaten Kediri Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Sebagai Perubahan Dari UU No. 8 Tahun 1974 (Studi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kediri). Agus Yulianto SH., MH., Suko Rahardjo, SH.

Penulisan Skripsi ini penulis membahas mengenai Implementasi Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2006 di Kabupaten Kabupaten Kediri. Hal ini dilatar belakangi dari kelancaran penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan yang paling utama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara, maka disadari bahwa Pegawai Negeri yang sempurna merupakan suatu factor penentu pokok bagi kesempurnaan Aparatur Negara. Namun realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi *public service* bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih minta untuk dilayani oleh masyarakat dan kurang memperhatikan kepentingan masyarakat. Hal ini disebabkan aparatur pemerintahan memiliki permasalahan yang kompleks dan membutuhkan sistem kerja yang profesional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif dan mengutamakan kualitas.

Dalam upaya mengetahui implementasi pelaksanaan pengadaan PNS di Kabupaten Kediri, maka metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis, dengan menggunakan sample pada pegawai/pejabat Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kediri. Kemudian seluruh data yang ada dianalisa secara deskriptif analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap pengumuman terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan ketentuan pelaksanaan. Sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (2) PP No. 11 Tahun 2002 bahwa pengumuman harus dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Namun pengumuman yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Kediri adalah pada tanggal 25 Januari 2006 s/d 8 Februari 2006 sedangkan penerimaan pendaftarannya dibuka pada tanggal 28 Januari 2006 s/d 11 Februari 2006 yang berarti bahwa selisih antara pengumuman dengan dibukanya penerimaan lamaran hanya 3 hari. Kemudian kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Kediri pada Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah antara lain jumlah pelamar yang banyak dan diatasi dengan kerja lembur dari para pegawai yang bertugas, tidak sesuai waktu pengiriman soal ujian dengan jadwal awal dan dilakukan upaya dengan penundaan jadwal ujian.

Menyikapi fakta-fakta tersebut di atas, maka kiranya Pemerintah Kabupaten Kediri lebih memperhatikan ketentuan atau peraturan yang berlaku tentang pengadaan PNS terutama mengenai tahap pengumuman, sehingga keterlambatan dalam memberikan pengumuman kepada masyarakat tidak terjadi pada periode selanjutnya. Dan Pemerintah Kabupaten Kediri hendaknya mengajukan usulan kepada Pemerintah Pusat untuk meningkatkan kualitas dalam manajemen waktu dalam pelaksanaan pengadaan CPNS pada periode berikutnya agar sesuai dengan jadwal awal yang telah ditentukan sehingga tidak menimbulkan kesulitan pada proses selanjutnya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sepanjang sejarah, kedudukan dan peranan Pegawai Negeri pada setiap negara adalah sangat penting dan menentukan karena Pegawai Negeri itu adalah aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melancarkan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasionalnya masing-masing.¹

Pada dunia internasional, Indonesia diklasifikasikan sebagai negara berkembang, sehingga Indonesia menyadari pentingnya melaksanakan pembangunan untuk pertumbuhan ekonomi dan sosial. Dengan kata lain pembangunan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyatnya. Hal ini menjadi tanggung jawab bangsa Indonesia untuk mewujudkan cita-cita pembangunan nasional Indonesia.

Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan

¹ Pratiso Prawitsoediro, *Pegawai Negeri Sipil*, Pradnya Paramita, 1982, hal 13

kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari dedikasi aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, karena dalam pelaksanaannya dibutuhkan adanya aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan mempunyai kemampuan yang tinggi.

Sebagai halnya dalam setiap negara, maka dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia pun kedudukan dan peranan Pegawai Negeri sangat penting dan menentukan dalam Negara dan Bangsa Indonesia.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara. Dalam hubungan ini, disadari bahwa Pegawai Negeri yang sempurna merupakan suatu factor penentu pokok bagi kesempurnaan Aparatur Negara.

Namun realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi public service atau pelayan bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih minta untuk dilayani oleh masyarakat. Bahkan yang lebih parah lagi para aparatur pemerintah kurang memperhatikan kepentingan masyarakat. Hal ini disebabkan karena para aparatur pemerintahan memiliki permasalahan yang kompleks dan membutuhkan sistem kerja yang lebih profesional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif, yang mengutamakan

kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam. Selain itu untuk menciptakan sebuah birokrasi yang baik maka diperlukan sarana pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai. Sehingga mereka memiliki kualitas yang lebih baik. Karena fenomena yang sering terjadi dewasa ini adalah kurang efektifnya kinerja pegawai, hal ini dapat kita lihat banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil baik itu dilingkungan pemerintah daerah ataupun diinstansi lainnya. Sebagai contoh adalah kasus yang baru saja terjadi dalam sistem birokrasi di Rumah Sakit Umum di suatu daerah dimana ada seorang bayi yang meninggal dikarenakan ditelantarkan oleh pihak rumah sakit yang hanya disebabkan karena bayi itu adalah merupakan pasien dari jaring pengaman sosial² Selain itu juga adalah yang terjadi pada kasus pendirian tower indosat, dimana pendirian tower ini sama sekali tidak menggunakan Izin Mendirikan Bangunan dari pemerintah kabupaten sehingga menyebabkan banyaknya aksi protes dari warga setempat. Hal ini disebabkan kinerja dari staf kantor pemerintah kabupaten yang bertanggungjawab mengurus perijinan sangat teledor dan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Bupati Jombang bahwa dia merasa kecewa atas berdirinya tower Indosat itu yang disebabkan karena keteledoran stafnya, terutama staf pada bagian lembaga teknis

² Radar Mojokerto; 20 februari 2001.

termasuk didalamnya adalah para staf kantor polisi pamong praja dan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah.³

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dan dalam rangka usaha mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta segala peraturan yang berlaku. Dan untuk maksud tersebut, diperlukan Pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam hal ini, dalam pasal 3 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 telah menyebutkan, bahwa Pegawai Negeri sebagai aparatur negara bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.⁴

Sebelum Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 diundangkan, pada tanggal 6 November 1974 telah lahir UU no. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.UU No. 8 Tahun 1974 ini berlaku untuk segenap Pegawai Negeri baik Pegawai Negeri Sipil maupun Anggota

³ Ibid ; 6 Nov 2001.

⁴ Lutfi Effendi, *Hukum Kepegawaian dan Ketenagakerjaan*, hal 2.

ABRI. Ditegaskan dalam "Pertimbangan" UU no. 8 Tahun 1974 tersebut bahwa untuk mencapai tujuan nasional (mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata dan berkeimbangan, material dan spiritual) diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil:

Sebagai warga negara, sebagai aparatur negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada : Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, maka UU No. 8 Tahun 1974 mengatur tentang antara lain :

1. Kedudukan Pegawai Negeri
2. Persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil
3. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
4. Hak-hak Pegawai Negeri Sipil, dan
5. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pada dasarnya yang dirubah oleh Undang-Undang No. 43 tahun 1999 adalah bidang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Kedua bidang tersebut merupakan bidang-bidang yang amat penting, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil sangat erat hubungannya dengan diperolehnya sumber daya manusia. Jika pengangkatan berjalan dengan baik, maka tentu akan diperoleh sumber daya manusia yang baik pula, sumber daya manusia yang berkualitas dan diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kedudukan

sebagai Pegawai Negeri Sipil. Untuk mewujudkan hal terkait, di bagian lain dalam penjelasan umum UU No. 43 tahun 1999 ditegaskan bahwa perlu mengubah beberapa ketentuan UU No. 8 tahun 1974. berdasarkan atas hal ini maka pada saat ini sumber hukum utama dari hukum kepegawaian adalah :

- (1) UU No. 8 Tahun 1974
- (2) UU No. 43 tahun 1999

Dengan dikeluarkan UU No. 43 Tahun 1999 itu, maka diharapkan akan menjadi landasan yang kuat bagi penyempurnaan Pegawai Negeri Sipil antara lain:

- a. Memperlancar penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional
- b. Memberikan kesempatan yang sama bagi setiap warga negara Republik Indonesia untuk melamar sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- c. Menumbuhkan kegairahan untuk berkompetisi bagi semua Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme nya dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Masih banyak lagi kasus-kasus yang menunjukkan betapa minimalnya efektifitas dari kinerja pegawai sipil kita saat ini seperti halnya banyaknya oknum-oknum dari staf pemerintah kabupaten yang melakukan penipuan dalam proses pengangkatan pegawai negeri sipil, banyaknya

kesalahan-kesalahan yang seringkali dilakukan dalam proses pelayanan kepada masyarakat. Hal-hal inilah yang menunjukkan begitu buruk dan tidak efektifnya kinerja para Pegawai Negeri Sipil kita.

Dari fenomena diatas inilah maka penulis berkeinginan mengkaji tentang bagaimana keterkaitan Pegawai Negeri Sipil dengan Pendidikan Dan Pelatihan. Apakah terdapat hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Efektifitas Kerjanya? Karena penulis melihat banyak sekali Pendidikan Dan Pelatihan yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang terhadap karyawan-karyawatnya, seperti pendidikan dan pelatihan protokoler, komputer, bahasa inggris, Kebendaharaan Daerah, pelayanan prima dan sebagainya. Dimana peranan Pendidikan Dan Pelatihan demikian penting dalam organisasi karena dengan Pendidikan dan Pelatihan diharapkan dapat membantu pegawai mampu menjangkau ke tingkat yang lebih tinggi dalam susunan kepegawaian dan kemajuan pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Secara periodik pemerintah daerah Kediri mengangkat dan memberhentikan PNS. Dalam menjalankan proses pelaksanaan ini pasti ada sedikit banyak permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh pemerintah daerah Kediri. Terhadap kendala tersebut, penulis mencoba mengamati kendala yang dihadapi dengan melihat faktor-faktor penyebab munculnya kendala yang dihadapi tersebut dan mencoba menemukan solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri. Oleh sebab itu penulis mengambil judul “

Implementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2006 di Kabupaten Kediri Menurut UU No. 43 Tahun 1999 yang Merupakan Perubahan Dari UU No. 8 Tahun 1974”.

Dan secara keseluruhan, dalam hal ini penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri jika ditinjau dari peraturan perundang-undangan khususnya UU No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian serta ditinjau dari peraturan tentang kepegawaian yang lain.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana implementasi UU No. 43 Tahun 1999 terhadap pelaksanaan pengadaan PNSD di Kabupaten Kediri?
2. Apa kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kediri dalam pelaksanaan pengadaan PNSD dan bagaimana upaya untuk mengatasinya?

C. TUJUAN PENULISAN

1. Untuk mengetahui implementasi UU No. 43 Tahun 1999 terhadap pelaksanaan pengadaan PNS di Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui kendala dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kediri dalam pelaksanaan pengadaan PNS dan upaya untuk mengatasinya.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi mahasiswa
Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengangkatan PNS khususnya ditinjau dengan UU No. 43 tahun 1999

2. Bagi pemerintah

Agar lebih memperhatikan kesesuaian praktik pelaksanaan pengangkatan pegawai negeri dengan aturan pelaksanaannya.

3. Bagi masyarakat

Agar lebih tercipta masyarakat yang adil dan makmur

4. Bagi Calon Pegawai Negeri

Agar lebih mengerti hak dan kewajiban untuk menjadi Pegawai Negeri dan bisa lebih bersaing sehat antar sesama Calon Pegawai Negeri Sipil.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Pada bagian ini diuraikan sistematika penulisan dengan maksud untuk memudahkan pembaca mengetahui dan memahami hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain sebagai satu rangkaian yang konsisten. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan teori tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil yaitu mengenai : pengertian pegawai negeri, pengertian pengadaan pegawai negeri sipil,

pengertian formasi, dan tahap-tahap dalam pengadaan pengadaan pegawai negeri.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab III memuat tentang metode penelitian yang dipakai oleh penulis yang terdiri atas : metode pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan jawaban dari permasalahan yang merupakan implementasi dari UU No. 43 tahun 1999 terhadap pelaksanaan pengadaan PNS di kabupaten kediri dan kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kediri dalam pelaksanaan pengadaan PNS.

BAB V. PENUTUP

Sebagai penutup uraian skripsi ini, penulis akan menyimpulkan mengenai permasalahan dan analisisnya serta memberikan saran dalam kaitannya dengan pemecahan masalah atau solusinya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri

Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.43 tahun 1999 pasal 1 ayat 1)

Untuk lebih jelasnya sebagaimana tersebut di atas dapat diperinci sebagai berikut:

- a. memenuhi syarat-syarat yang ditentukan,
- b. diangkat oleh pejabat yang berwenang,
- c. disertai tugas dalam suatu jabatan negeri
- d. digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mereka yang memenuhi keempat syarat pokok tersebut adalah Pegawai Negeri, dan yang tidak memenuhi syarat-syarat itu tidak termasuk Pegawai Negeri.⁵

⁵ Pratisto Prawotosoediro, 1982.: *Opcit*, hal 17

Perumusan tersebut dengan maksud agar terdapat pengertian yang sama dan berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian Negeri.

2. Penggolongan Pegawai Negeri

Penggolongan terhadap sesuatu hal adalah penting untuk mengetahui tingkat keberagaman. Terhadap sesuatu hal yang jumlahnya banyak tentunya berlaku pula suatu pengenaan ketentuan atau hukum yang beragam pula. Oleh karena itu dalam rangka pengenaan ketentuan atau hukum terhadap sesuatu hal yang jumlahnya banyak maka perlu dilakukan penggolongan. Dengan adanya penggolongan tersebut maka dengan mudah dibuat suatu ketentuan yang dapat diberlakukan secara khusus.

Dalam kaitan dengan masalah penggolongan pegawai negeri terdapat ketentuan yang berbeda baik dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Dalam pasal 2 Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 menyebutkan, bahwa Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil itu sendiri terdiri dari :

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, yaitu :

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen,

Lembaga Pemeerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerh, dan Kepaniteraan Pengadilan.

- 2) Pegawai Negeri Pusat yang bekerja pada Perusahaan Jawatan.
- 3) Pegawai Negeri Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.
- 4) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada Badan lain seperti Perusahaan Umum, Yayasan, dan lain-lain.
- 5) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, seperti hakim pada pengadilan Negri dan Pengadilan Tinggi dan lain-lain.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah, yaitu :

Pegawai Negeri Daerah Otonom. Daerah Otonom adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu yang berhak, berwenang dan berkewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri berdasar ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang tentang pokok-pokok Pemerintah di Daerah.

Daerah Otonom terdiri dari Daerah Otonom Tingkat I dan Daerah Otonom Tingkat II.

Penggolongan pegawai negeri dalam bahasan berikut ini adalah penggolongan menurut ketentuan dalam Undang-Undang No. 43 Tahun

1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Sebagaimana ditentukan dalam pasal 2 Ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri terdiri dari :

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

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

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

3. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam UU No. 43 Tahun 1999.

Hak Pegawai Negeri Sipil antara lain :

- a. Berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, gaji yang diterima oleh Pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.(pasal 7)
- b. Berhak atas cuti. (pasal 8)
- c. Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan. (pasal 9)

- d. Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.(pasal 9 ayat 2)
- e. Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka. (pasal 9 ayat 3)
- f. Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Sedangkan untuk kewajiban Pegawai negeri adalah :

- a. Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.(pasal 4)
- b. Setiap Pegawai Negeri wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- c. Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.

B. Pegawai Honorer

1. Pengertian Pegawai Honorer

Berdasarkan pasal 2 ayat (3) UU No. 43 Tahun 1999, 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. Mereka mendapat upah / honor dari sumber keuangan yang bukan berasal dari APBN maupun APBD. Untuk itu mereka tidak dapat dipersamakan dengan pegawai negeri.

Dengan kata lain yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Dan pegawai tidak tetap atau pegawai honorer tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

C. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan dalam hal ini maksudnya adalah suatu proses kegiatan dalam bidang kepegawaian berupa perencanaan, pendaftaran, pengujian dan pengangkatan pegawai negeri sipil baru yang dilakukan untuk mengisi formasi yang lowong.⁶

Lowongan formasi dalam suatu organisasi negara dapat terjadi karena:

- i. Adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti

⁶ Lutfi Efendi, Opcit, hal 40

ii. Adanya perluasan organisasi ⁷

Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

2. Pengangkatan Pegawai Negeri

calon pegawai negeri yang telah menjalankan masa percobaan minimal 1 (satu) tahun dan maksimal atau paling lama 2 (dua) tahun, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila :

- a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik
- b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan
- c. telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

Sedangkan untuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat seperti telah disebut di atas tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil diberikan pangkat :

- a. Juru Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a

⁷ Lembaga Administrasi Negara RI, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, PT Gunung Agung, 1996, hal 169

- b. Juru bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/c
- c. PengaturMuda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a
- d. Pengatur Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a
- e. Pengatur bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/c
- f. Penata Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/a
- g. Penata Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b
- h. Penata bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/c.

Hal tersebut di atas sesuai dengan yang telah tercantum dalam Pasal 16 PP No. 98 tahun 2000.

3. Pemberhentian Pegawai Negeri

Dalam pasal 18 PP no. 98 tahun 2000 telah dicantumkan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan apabila :

- a. mengajukan permohonan berhenti;
- b. tidak memenuhi syarat kesehatan;
- c. tidak lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan;
- d. tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
- e. menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan;
- f. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar; atau

- h. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya;
- i. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

D. FORMASI

1. Pengertian Formasi

Formasi menurut PP No. 54 Tahun 2003 adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

Sebagai pelaksanaan dari formasi Pegawai Negeri Sipil telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah RI No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah RI No. 54 Tahun 2003.

Menurut PP RI No. 54 Tahun 2003 pasal 2 ayat (1) Formasi Pegawai Negeri Sipil secara rasional setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, setelah memperhatikan pendapat Menteri Keuangan dan pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Sebagai bahan untuk menetapkan formasi perlu disusun terlebih dahulu analisa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan analisa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses analisa secara

logis dan teratur dari segala dasar-dasar atau faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat serta kualitas Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh sesuatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya-guna, berhasil-guna dan berkelanjutan.

Tujuan analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai salah satu usaha agar setiap satuan organisasi Negara mempunyai pekerjaan tertentu.

2. Tujuan Penetapan Formasi

Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi negara dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikulnya.

3. Hal-hal yang perlu Diperhatikan dalam Penyusunan Formasi Adalah

- a). Dasar Penyusunan Formasi.
- b) Sistem penyusunan formasi
- c) Analisis kebutuhan
- d) Anggaran Belanja yang tersedia.

4. Dasar Penyusunan Formasi

Formasi masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Analisis kebutuhan Formasi Pegawai Negeri Sipil disusun berdasarkan :

a. Jenis pekerjaan :

Yang dimaksud dengan jenis pekerjaan adalah macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Apabila sudah diketahui jenis-jenis pekerjaan yang harus dilakukan, dapatlah ditentukan pegawai yang mempunyai keahlian yang diperlukan.

b. Sifat Pekerjaan :

Sifat pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi adalah sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan itu.

c. Perkiraan beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu :

yang dimaksud dengan beban kerja adalah frekwensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi, maka untuk menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu.

d. Prinsip pelaksanaan Pekerjaan :

Prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan formasi.

e. Jenjang dan jumlah pangkat dan jabatan yang tersedia dalam satuan organisasi yang bersangkutan :

Jenjang dan jumlah pangkat dan jabatan yang tersedia dalam masing-masing satuan organisasi harus selalu diperhatikan dalam penentuan formasi, sehingganya dengan demikian dapat dipelihara piramida kepangkatan yang sehat.

f. Peralatan yang tersedia :

Peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan sesuai tugas pokok mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan, karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan dan tersedia dalam jumlah yang cukup dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan.

g. Kemampuan keuangan Negara :

Dalam penetapan formasi, faktor kemampuan Keuangan Negara adalah faktor penting yang selalu harus diperhatikan.

5. Sistem Penyusunan Formasi

Ada dua sistem yang bisa dipergunakan dalam penyusunan formasi.

- a) Sistem sama, yaitu suatu sistem yang menentukan jumlah dan kualitas yang sama bagi semua unit organisasi yang sama dengan tidak memperhatikan besar kecilnya beban kerja.
- b) Sistem ruang lingkup, yaitu suatu sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang dipikulkan pada unit organisasi itu.

6. Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan pegawai yang dilakukan melalui analisis jabatan merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Melalui analisis ini dapat diketahui secara konkret jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugasnya secara bardaya guna, barhasil guna dan berkesinambungan

7. Anggaran Belanja Negara

Penentuan terakhir dalam menetapkan jumlah pegawai bagi suatu organisasi adalah tersedianya anggaran. Dengan perkataan lain meskipun suatu formasi telah disusun secara rasional berdasarkan analisis kebutuhan pegawai, namun kebutuhan pegawai yang akan disediakan bagi suatu organisasi tetap berdasarkan atas kemampuan anggaran yang tersedia.⁸

E. Tahap-tahap Dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 pasal 2 ayat (1) tentang pengadaan pegawai negeri sipil, pengadaan Pegawai Negeri Sipil dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

1. Tahap Perencanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Yang dimaksud dengan perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah penjadwalan kegiatan yang dimulai dari inventarisasi

⁸ Ibid, hal 167

lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi beserta syarat jabatannya, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

2. Tahap Pengumuman

Pengumuman pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui media massa atau dalam bentuk pengumuman lainnya yang ditempatkan pada kantor-kantor instansi pemerintah terutama pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Pengumuman pengadaan dilakukan dalam jangka waktu 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penyaringan. Adapun maksud dari ketentuan tersebut adalah untuk memberi kesempatan keada seluruh warga negara republik Indonesia untuk mengajukan lamaran serta memberikan lebih banyak kemungkinan bagi instansi untuk memilih calon PNS yang cakap dalam menjalankan tugas.

Adapun isi pengumuman pengadaan PNS tersebut menurut PP No. 98 Tahun 2000 meliputi :

- a. jumlah dan jenis pejabat yang lowong
- b. syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- c. alamat dan tempat lamaran ditujukan
- d. batas waktu pengajuan lamaran.

3. Tahap Pelamaran

mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, sesuai dengan ketentuan dalam pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil meliputi :

- 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 keputusan pengadilan yang sudah memenuhi 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 tidak diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai swasta
- e. tidak bekedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri
- f. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan
- g. berkelakuan baik
- h. sehat jasmani dan rohani
- i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah ; dan
- j. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

4. Tahap Penyaringan

Dalam tahap ini dilakukan ujian penyaringan bagi pelamar yang telah memenuhi syarat, ujian penyaringan tersebut dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh pejabat Pembina Kepegawaian. Panitia yang dimaksud berdasarkan penjelasan PP No. 98 Tahun 2000 terdiri sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang, maka jumlahnya harus merupakan bilangan ganjil.

Adapun tugas Panitia tersebut adalah :

- a. menyiapkan bahan ujian;
- b. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian;
 - a. menentukan tempat dan jadwal ujian;
 - b. menyelenggarakan ujian;
 - c. memeriksa dan menentukan hasil ujian.

Dan untuk materi ujiannya meliputi Test kompetensi dan Psikotes.

5. Tahap Pengangkatan CPNS

Setelah Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan, pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan tersebut wajib menyerahkan kelengkapan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Daftar pelamar yang dinyatakan lulus dan akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil. Kemudian pelamar yang telah diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

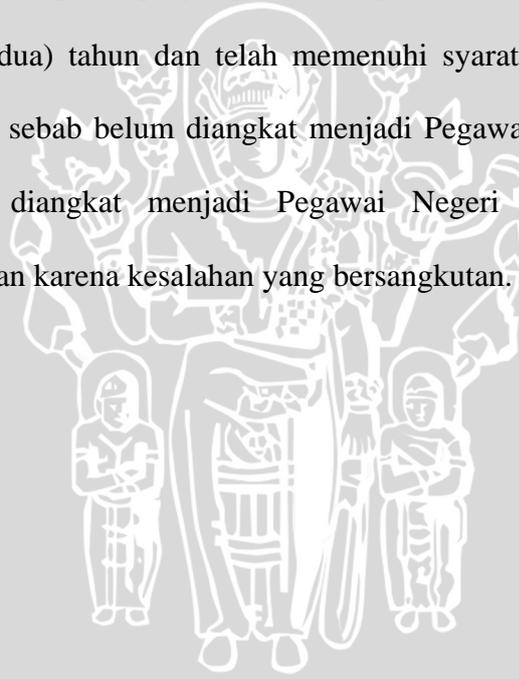
6. Tahap Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pasal 14 PP no. 98 Tahun 2000, Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun, diangkat menjadi

Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila :

- a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil; dan
- c. telah lulus Pendidikandan Pelatihan Pra Jabatan.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat tetapi karena suatu hal atau sebab belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah termasuk penelitian dengan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis mengandung pengertian pendekatan dari aspek hukumnya sedangkan pendekatan secara sosiologis merupakan pendekatan efektifitas pelaksanaan hukum melalui peraturan perundang-undangan karena hal ini berkaitan dengan tujuan peneliti:

1. Meneliti tahapan pelaksanaan pengadaan PNS baru di Kabupaten Kediri.
2. Meneliti kesesuaian pelaksanaan pengadaan PNS baru di Kabupaten Kediri dengan UU No. 43 tahun 1999.
3. Meneliti kendala-kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kediri dalam pelaksanaan pengadaan PNS baru dan upaya untuk mengatasinya.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Kediri yang bertempat tinggal di Jl. Soekarno-Hatta No. 1 Kediri, pemilihan lokasi ini ditentukan karena secara periodik pemerintah kabupaten Kediri mengangkat dan memberhentikan PNS. Dalam menjalankan proses pelaksanaan ini pasti ada sedikit banyak permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh pemerintah

daerah Kediri. Terhadap kendala tersebut, penulis mencoba mengamati kendala yang dihadapi dengan melihat faktor-faktor penyebab munculnya kendala yang dihadapi tersebut dan mencoba menemukan solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.⁹ Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri.

2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Sampel dari penelitian ini, yaitu :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- b. Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian
- c. Kasubid. Pengolahan Data dan Formasi Kepegawaian.

Pengambilan sampel yang dilakukan pada pegawai/pejabat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri adalah dengan menggunakan metode Purposif Sampling yaitu menentukan objek penelitian dengan kemampuan dan data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

⁹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, hal 122

Dalam penulisan ini penulis akan menggunakan jenis data yang terdiri dari :

a. Data Primer :

yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan dengan melakukan pengamatan lapangan dan wawancara tatap muka secara langsung terhadap pihak yang terkait.

Dalam hal ini meliputi data tentang implementasi dari UU No. 43 Tahun 1999 dalam melaksanakan pengadaan PNS di Kabupaten Kediri yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kediri.

b. Data Sekunder :

Yaitu data-data yang diperoleh dari studi pustaka secara tertulis yang didapat dari sumber-sumber bacaan, dokumen dan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya data yang dihimpun diuraikan dan dijelaskan untuk mengetahui dimana letak kesesuaian antara peraturan yang telah berlaku dengan masalah tersebut.

2. Sumber Data

a. Data Primer :

Yaitu berupa data yang diperoleh langsung melalui penelitian di lokasi penelitian yang telah ditentukan dengan melalui cara wawancara langsung dengan pegawai BKD Kediri.

b. Data Sekunder :

Yaitu berupa data yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa kumpulan peraturan perundang-undangan, koran, dan sumber lain yang berasal dari perpustakaan pusat Universitas Brawijaya dan Perpustakaan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara proses tanya jawab baik secara lisan maupun tulisan dengan para pihak yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

b. Dokumentasi

Dalam pengumpulan data ini akan dilakukan dengan mempelajari, mencatat atau membuat salinan dari dokumen atau arsip-arsip yang berhubungan dengan permasalahan penelitian serta studi kepustakaan.

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan metode *deskriptif analisis* yaitu dengan menggali data dari bahan hukum primer atau sekunder yang diperoleh untuk kemudian di uraikan/deskriptifkan dan akan ditarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan masalah pokok penelitian.

G. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penulisan ini menggunakan teknik induksi yaitu mengemukakan hal-hal yang bersifat khusus sehingga mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI

Dalam praktek pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada periode tahun 2005 pemerintah Kabupaten Kediri dan daerah lainnya telah menggunakan ketentuan pelaksanaan PP No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP No.11 Tahun 2002 sebagai pedoman pelaksanaannya untuk diimplementasikan. Hal tersebut merupakan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara

Sesuai dengan pasal 16 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999, antara lain diatur pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- a. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam sesuatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu adanya Pegawai Negeri yang berhenti, pensiun, dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi.

Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

- b. Setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat objektif yang telah ditentukan, dan tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah.

Sebagai pelaksanaan pasal 16 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999, telah ditetapkan PP No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan PP No. 11 Tahun 2002.

Dan sebagai petunjuk atau pedoman pelaksanaannya, ditetapkan kembali Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang mengatur hal-hal yang berkenaan dengan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

1. Perencanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Dalam petunjuk pelaksanaan PP No. 11 Tahun 2002 Perencanaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain meliputi :

- a. Penjadwalan kegiatan, antara lain :

- 1) Inventarisasi lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi serta syarat jabatannya;
- 2) Pengumuman akan dilaksanakannya pengadaan PNS;
- 3) Penyiapan materi ujian;
- 4) Penyiapan sarana dan prasarana yang diperlukan;
- 5) Pelamaran;
- 6) Pelaksanaan penyaringan;
- 7) Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Jadwal Kegiatan Pengadaan PNS tahun 2005 di Kabupaten Kediri telah ditetapkan oleh KA. Badan Kepegawaian Daerah, Drs. Untung Supriyono, Msi.

Jadwal kegiatan Pengadaan PNS Daerah Kabupaten Kediri dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Pengadaan PNSD Tahun 2005 di Kabupaten Kediri

No.	Hari / Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1.	Kamis, 23-2-2006 09.00 WIB	Rapat Tim Pengadaan CPNSD dipimpin Bapak Sekda.	Ruang Grahadi
2.	Jum'at, 24-2-2006 08.00 WIB	Rapat Pengawasan Ujian CPNSD	Aula SMUN 2 Pare
3.	Sabtu, 25-2-2006 12.00 WIB	Pengambilan naskah ujian CPNSD	PT Temprina Media Grafika, Surabaya

		(BKD,Satpol PP, BAWASDA, Polres)	
4.	Senin, 27-2-2006 08.00 WIB 14.00 WIB 14.00 WIB	Pemilahan soal ujian per lokasi ujian. (BKD) Penempelan nomor ujian di bangku. (BKD) Cek lokasi	Polres Pare Lokasi ujian Lokasi ujian
5.	Selasa, 28-2-2006 08.00	Pelaksanaan ujian CPNS	Lokasi ujian
6.	Rabu, 1-3-2006	Pengiriman LJK ke propinsi (BKD, Polres,Satpol, BAWASDA)	

Sumber : Data sekunder, BKD Kabupaten Kediri, 2005

Dalam Jadwal Kegiatan yang merupakan tahap perencanaan tersebut tidak dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang sampai pada pengangkatan CPNS menjadi PNS, karena hal-hal yang berkaitan dengan jadwal selanjutnya terkait dengan instansi pusat, jadi untuk jadwal yang selanjutnya disesuaikan saja dan tanpa ada penjadwalan atau perencanaan terlebih dahulu.¹⁰

Perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sesuai dengan Pasal 4 PP No. 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 11 Tahun 2002 dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Dalam hal ini perencanaan

¹⁰ Wawancara dengan Kasubid. Pengolahan Data dan Formasi Kepegawaian. Tanggal 13 Juni 2007

pengadaan Pegawai Negeri Sipil dibuat oleh KA. Badan Kepegawaian Daerah, Drs. Untung Suprijono, Msi.

2. Tahap Pengumuman

Setiap kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong harus diumumkan seluas-luasnya melalui media massa yang tersedia dan/atau bentuk lainnya yang mungkin digunakan, sehingga pengadaan Pegawai Negeri Sipil diketahui oleh umum.

Disamping untuk memberikan kesempatan yang luas kepada warga Negara Indonesia untuk mengajukan lamaran, juga memberikan lebih banyak kemungkinan bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memilih calon yang cakap dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya.

Hal tersebut di atas sesuai dengan yang dinyatakan dalam petunjuk /ketentuan pelaksanaan tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil maka dari itu Pemerintah kabupaten Kediri juga membuat pengumuman penerimaan CPNS Daerah Pemerintah Kabupaten Kediri Tahun 2005.

Pengumuman tersebut menggunakan 3 (tiga) dasar hukum yaitu :

1. PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 54 Tahun 2003.
2. PP Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 Tahun 2002.
3. PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS

Pengumuman penerimaan CPNSD Kabupaten Kediri Tahun 2005 dilaksanakan pada tanggal 25 Januari 2006 sampai dengan 8 Februari 2006. Dan untuk pendaftaran dibuka tanggal 28 Januari 2006 sampai dengan 11 Februari 2006 dengan waktu pendaftaran sebagai berikut :

- a. Hari Senin s/d Kamis : pukul 08.00 s/d 13.30 WIB
- b. Hari Jumat : pukul 08.00 s/d 10.30
- c. Hari Sabtu : pukul 08.00 s/d 12.00 WIB

Dengan tempat pendaftaran yang terletak di Gedung Olahraga Tenis Praja Mukti Pemerintah Kabupaten Kediri.¹¹

Dalam hal ini, pengumuman tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (2) PP No. 11 Tahun 2002 bahwa pengumuman harus dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Namun pengumuman yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Kediri adalah pada tanggal 25 Januari 2006 s/d 8 Februari 2006 sedangkan penerimaan pendaftarannya dibuka pada tanggal 28 Januari 2006 s/d 11 Februari 2006 yang berarti bahwa selisih antara pengumuman dengan dibukanya penerimaan lamaran hanya 3 hari. Maka hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (2) PP No. 11 Tahun 2002.

Dalam pengumuman tersebut dicantumkan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi pelamar baik untuk pelamar umum maupun persyaratan untuk pelamar tenaga honorer.

Untuk persyaratan yang harus dipenuhi oleh Pelamar umum adalah :

¹¹ Sumber : Data Sekunder Tim Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri.

- 1) Warga Negara Indonesia
- 2) a. Berusia paling rendah 18 tahun dan paling tinggi 35 tahun pada 1 Januari 2006.
b. Berusia lebih dari 35 tahun s/d 40 tahun pada 1 Januari 2006, harus mempunyai pengalaman kerja pada instansi pemerintah / swasta yang berbadan hukum yang menunjang kepentingan nasional minimal 8 tahun 9 bulan per 1 Januari 2006.
- 3) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan.
- 4) Memiliki Kartu Pencari Kerja (AK-I)
- 5) Berkelakuan baik yang dinyatakan dengan surat keterangan dari kepolisian.
- 6) Berbadan sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat Keterangan Dokter.
- 7) Surat Keterangan Bebas Narkoba.

Sedangkan untuk pelamar Tenaga Honorer, persyaratan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- 1) Warga Negara Indonesia
- 2) Memenuhi syarat usia dan masa kerja sebagai berikut :
 - a. Berusia paling tinggi 46 tahun pada 1 Januari 2006 dan masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus menerus
 - b. Berusia paling tinggi 46 tahun pada 1 Januari 2006 dan masa kerja 10 s/d kurang dari 20 tahun secara terus menerus

- c. Berusia paling tinggi 40 tahun pada 1 Januari 2006 dan masa kerja 5 tahun s/d kurang dari 10 tahun secara terus menerus
 - d. Berusia paling tinggi 35 tahun pada 1 Januari 2006 dan masa kerja 1 tahun s/d kurang dari 5 tahun secara terus menerus
 - e. Berusia paling tinggi 46 tahun pada 1 Januari 2006 bagi tenaga dokter yang telah selesai atau sedang melaksanakan tugas sebagai Pegawai Tidak Tetap atau sedang melaksanakan tugas sebagai Pegawai Tidak Tetap atau sebagai tenaga honorer pada unit pelayanan kesehatan milik pemerintah dan bersedia ditempatkan pada puskesmas daerah terpencil paling kurang selama 5 tahun.
- 3) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan.
 - 4) Berkelakuan baik yang dinyatakan dengan surat keterangan dari Kepolisian.
 - 5) Berbadan sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat keterangan Dokter.
 - 6) Surat Keterangan Bebas Narkoba.¹²

Kemudian berdasarkan PP Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 Tahun 2002 dalam pengumuman juga harus dicantumkan jumlah dan jenis pejabat yang lowong. Adapun kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan atau jenis pejabat yang lowong dalam pengumuman penerimaan CPNS Daerah

¹² Sumber : Data Primer Tim Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri.

Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2005. Maka pengumuman tersebut yang dibuat atas nama Bupati Kediri oleh Sekretaris Daerah selaku Ketua Tim Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri sudah diimplementasikan dengan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 2. Kualifikasi Pendidikan yang Dibutuhkan

No	Jabatan	Honorer			Umum			Jumlah
		SLTA	Diploma	Sarjana	SLTA	Diploma	Sarjana	
1.	Guru TK	2	1	-	-	-	-	3
2.	Guru SD	34	61	1	9	8	-	113
3.	Guru SMP	-	19	38	-	-	45	102
4.	Guru SMU	-	-	39	-	-	21	60
5.	Tenaga Kesehatan	88	12	9	6	27	13	155
6.	Tenaga Teknis Lain	49	1	5	-	6	35	138

Sumber : Data Sekunder, BKD Kabupaten Kediri, 2005, diolah

Pada tenaga teknis lain kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan ternyata ada tingkat SD dan SMP untuk ditempatkan pada jabatan penjaga SD, panjaga pintu air, petugas kebersihan, petugas keamanan, dan pengadministrasian umum.

3. Tahap Pelamaran

Dalam Tahap Pelamaran di Kabupaten Kediri para pelamar khususnya bagi pelamar umum diharuskan mengajukan surat lamaran yang

ditulis tangan dengan tinta hitam, ditandatangani sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp. 6.000,- ditujukan kepada Bapak Bupati Kediri.

Kemudian pelamar juga harus menyebutkan jabatan yang akan dilamar. Lamaran diserahkan langsung ke Tim Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri dengan melampirkan :

- a). Fotocopy ijazah yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang melagilisir ijazah adalah sebagaimana lampiran Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002.
- b). Pas foto hitam putih ukuran 3 x 4 cm sebanyak 5 lembar dan di balik foto ditulis nama.
- c). Bagi yang mempunyai masa pengabdian pada lembaga swasta yang berbadan hukum, harus melampirkan fotocopy Surat Keputusan / bukti pengangkatan pertama dan terakhir.

Bagi pelamar Tenaga Honorer juga harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tinta hitam, ditandatangani sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp. 6.000,- ditujukan kepada Bapak Bupati Kediri.

Dalam lamaran, pelamar diharuskan untuk menyebutkan tugas / pekerjaan yang dilakukan dan unit kerja / tempat di mana yang bersangkutan telah melaksanakan tugas sebagai tenaga honorer.

Lamaran tersebut diserahkan langsung ke Tim Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri dengan melampirkan :

- a) Fotocopy ijazah yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang melegalisir ijazah adalah sebagaimana lampiran Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002.
- b) Pas foto hitam putih ukuran 3 x 4 sebanyak 5 lembar dan dibalik foto ditulis nama.
- c) Fotocopy Surat Keputusan / bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
- d) Surat pernyataan yang berwenang bahwa yang bersangkutan sampai dengan saat ini masih melaksanakan tugas sebagai tenaga honorer secara terus menerus serta memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi.

4. Tahap Penyaringan

Dalam tahap penyaringan dilakukan seleksi berkas dari pelamar yang memenuhi syarat. Dilihat dari usia, jurusan yang sesuai dengan yang dibutuhkan, dan lain-lain yang telah ditentukan.¹³

A. Pemeriksaan Administratif

1. Setiap surat lamaran yang diterima diperiksa dan diteliti sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam pengumuman, misalnya kualifikasi pendidikan, usia, dan sebagainya.

¹³ Wawancara dengan Kasubid Pengolahan Data dan Formasi Kepegawaian. Tanggal 13 Juni 2007

2. Pemeriksaan terhadap surat lamaran tersebut dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang disertai urusan kepegawaian.
3. Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan, dikembalikan kepada pelamar yang bersangkutan disertai dengan alasan-alasannya, umpamanya tidak memenuhi syarat kualifikasi pendidikan dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.
4. Surat lamaran yang memenuhi syarat disusun dan didaftar secara tertib, untuk memudahkan pemanggilan.

B. Panitia Ujian

Dalam Ketentuan pelaksanaan PP No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan PNS sebagaimana telah dirubah dengan PP No. 11 Tahun 2002 ditentukan sebagai berikut :

1. Untuk melaksanakan ujian penyaringan, Pejabat Pembina Kepegawaian dengan surat keputusan membentuk Panitia ujian.
2. Panitia Ujian sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) orang, yaitu :
 - a. Seorang ketua merangkap anggota;
 - b. Seorang Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. Seorang anggota.
3. Apabila Panitia tersebut lebih dari 3 (tiga) orang, maka jumlahnya harus merupakan bilangan ganjil.

**Tabel 3. Susunan Tim Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah
Kabupaten Kediri Tahun Anggaran 2005**

NO	KEDUDUKAN DALAM TIM	JABATAN DALAM DINAS/INSTANSI
1.	Pembina	Bupati Kediri
2.	Wakil Pembina	Wakil Bupati Kediri
3.	Ketua	Sekretaris Daerah Kabupaten Kediri
4.	Wakil Ketua	Asisten Administrasi Kabupaten Kediri
5.	Sekretaris	Kepala BKD Kabupaten Kediri
6.	Sub Tim Seleksi Administratif	a. Kabag Tata Usaha pada BKD b. Kabid Mutasi pada BKD c. Kasubag Umum dan Penyusunan Program pada BKD d. Kasubid Pengolahan Data dan Formasi Pegawai pada BKD e. Kasubid Mutasi Pegawai Fungsional pada BKD f. Kasubid Mutasi Pegawai Struktural pada BKD g. Kabid Pengembangan Pengembangan Pegawai pada BKD
7.	Sub Tim Pelaksanaan Pengisian Daftar Pertanyaan/sub Tim Pelaksanaan Ujian	a. Kabid Diklat pada BKD b. Kasubid Kaderisasi Pegawai pada BKD c. Kasubid Pengajaran pada BKD d. Kasubid Pembinaan dan Pengembangan Pegawai pada BKD e. Kasubag Kepegawaian dan Keuangan pada BKD
8.	Anggota	a. Kepala Badan Pengawasan Daerah

	Kabupaten Kediri
b.	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri
c.	Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri
d.	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kediri
e.	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri
f.	Kepala Bagian Umum Kabupaten Kediri
g.	Kepala Bagian Organisasi Kabupaten Kediri
h.	Kepala Bagian Keuangan Kabupaten Kediri
i.	Kepala Bagian Hukum Kabupaten Kediri
j.	Kepala Kantor Satpol PP Kabupaten Kediri.

Sumber : Data Sekunder, Keputusan Bupati Kediri No. 8 Tahun 2006

Susunan Tim Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Kediri Tahun Anggaran 2005 tersebut berdasarkan Keputusan Bupati Kediri Nomor 8 Tahun 2006 Tentang pembentukan Tim Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Kediri Tahun Anggaran 2005.

Tugas panitia / tim pengadaan PNS berdasarkan Ketentuan pelaksanaan PP No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan PNS sebagaimana telah dirubah dengan PP No. 11 Tahun 2002 ditentukan sebagai berikut :

- a. menyiapkan dan mengumpulkan bahan ujian;
- b. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian;
- c. menentukan tempat dan jadwal ujian;
- d. menyelenggarakan ujian;
- e. memeriksa dan menilai hasil ujian;
- f. menyampaikan semua hasil ujian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang disusun berdasarkan nilai tertinggi sampai dengan terendah; dan
- g. membuat laporan secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas seluruh pelaksanaan tugas panitia.

Adapun dalam Keputusan Bupati Kediri Nomor 8 Tahun 2006 disebutkan bahwa Tim Pengadaan PNSD Kabupaten Kediri Tahun anggaran 2005 yang telah dibentuk mempunyai tugas :

- a. menyiapkan rencana kegiatan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2005 ;
- b. menyiapkan bahan dan melaksanakan pengumuman penerimaan lamaran ;
- c. menerima, meneliti, dan menilai keabsahan kelengkapan administrasi ;
- d. menyiapkan sarana dan prasarana pelaksanaan pengisian/jawaban daftar pertanyaan/ujian ;
- e. menyiapkan tanda peserta ;
- f. menyiapkan daftar hadir peserta ;

- g. menyiapkan tata tertib peserta ;
- h. melaksanakan pengumuman tenaga honorer yang ditetapkan akan diangkat menjadi CPNS/mengumumkan kelulusan hasil ujian ;
- i. menyiapkan dan mengirim surat panggilan kepada peserta yang dinyatakan diterima untuk melengkapi bahan-bahan administrasi ;
- j. melakukan koordinasi dengan instansi atau pihak-pihak terkait ;
- k. menerima daftar pertanyaan, daftar hadir, formulir LJK serta tata tertib pelaksanaan pengisian daftar pertanyaan/ujian dari TIM Pengadaan PNS tingkat Propinsi;
- l. menyelenggarakan pelaksanaan pengisian daftar pertanyaan/ujian ;
- m. membacakan tata tertib pelaksanaan pengisian daftar pertanyaan/ujian ;
- n. membagikan daftar pertanyaan dan LJK kepada peserta ;
- o. mengedarkan daftar hadir untuk ditandatangani peserta ;
- p. mengumpulkan daftar pertanyaan, daftar hadir, LJK hasil isian dari peserta ;
- q. membuat dan menandatangani berita acara yang meliputi pelaksanaan ujian, sisa soal, sisa formulir LJK, jumlah peserta yang hadir dan tidak hadir ;
- r. menyerahkan LJK hasil ujian dan sisa formulir LJK kepada Ketua TIM Pengadaan PNS tingkat Kabupaten/Kota untuk diteruskan kepada Tim Pengadaan PNS tingkat Propinsi ;

- s. mengumpulkan soal dan sisa soal ujian kepada Ketua Tim Pengadaan PNS Tingkat Kabupaten/Kota untuk dimusnahkan ;
- t. melaporkan pelaksanaan tugas kepada Bupati.

Secara garis besar tugas Tim PNSD Kabupaten Kediri yang telah tertuang dalam Keputusan Bupati Kediri No. 8 Tahun 2006 tersebut sudah sesuai dengan yang telah dirumuskan dalam Ketentuan Pelaksanaan PP No. 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 11 Tahun 2002.

C. Materi Ujian

Materi ujian hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga pelamar yang akan diterima benar-benar mempunyai kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan.

Adapun materi ujian tersebut meliputi :

a. Test Kompetensi

Materi test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan.

b. Psikotes

Penyelenggaraan psikotes disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, antara lain meliputi :

1. Pengetahuan Umum;
2. Bahasa Indonesia;
3. Kebijakan Pemerintah;
4. Pengetahuan Teknis

Pengetahuan teknis adalah pengetahuan yang diperlukan untuk jabatan yang bersangkutan dan atau syarat jabatan.

Umpamanya:

Pengetahuan di bidang lingkungan hidup, kesehatan masyarakat, konstruksi jembatan dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.

5. Pengetahuan lainnya

Pengetahuan lainnya adalah pengetahuan yang dipandang perlu untuk jabatan yang bersangkutan.

6. Dalam menyusun materi ujian harus didasarkan pada persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

Misalnya :

Materi ujian untuk pelamar yang akan diangkat dalam jabatan guru harus berbeda dengan materi ujian bagi pelamar yang akan diangkat dalam jabatan tenaga medis. Demikian pula dengan materi ujian untuk jenjang pendidikan yang berbeda.

c. Psikotes dilakukan untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat bagi pelamar.

Penyelenggaraan psikotes dilakukan sesuai dengan kemampuan instansi masing-masing.

Adapun materi ujian seperti yang diumumkan dalam pengumuman penerimaan CPNSD Tahun 2005 di Kabupaten Kediri adalah :

1. Bagi pelamar umum materi tesnya meliputi :

a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)

- b. Tes Bakat Skolastik (TBS)
 - c. Tes Substansi (TS)
2. Bagi tenaga honorer diwajibkan mengisi/menjawab pertanyaan mengenai pengetahuan tata pemerintahan/keperintahan.

D. Pemanggilan Pelamar

Pelamar yang memenuhi syarat, dipanggil secara tertulis untuk mengikuti ujian penyaringan. Pemanggilan dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang disertai tugas urusan kepegawaian.

Untuk menghindari keterlambatan atau tidak diterimanya surat panggilan tersebut, maka disamping pemanggilan pelamar yang dilakukan secara tertulis, pemanggilan dapat dilakukan juga melalui pengumuman pada media massa yaitu koran Surya, koran Memo dan koran Jawa Pos serta pada unit kerja.¹⁴ Dalam surat panggilan atau pengumuman dicantumkan antara lain nomor ujian, waktu dan tempat ujian.

E. Ujian

Dalam rangka usaha menjamin obyektivitas penyelenggaraan ujian penyaringan penerimaan pegawai, maka ujian dilaksanakan secara tertulis.

Dalam Ketentuan pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa apabila dipandang perlu dapat diadakan ujian lisan berupa wawancara, yang merupakan pelengkap dari ujian tertulis

¹⁴ Wawancara dengan Kasubid. Pengolahan Data dan Formasi Kepegawaian. Tanggal 30 Juni 2007

sebagai salah satu usaha untuk meyakinkan hasil ujian tertulis atau sebagai salah satu usaha untuk lebih mengetahui kecakapan pelamar

Bagi pelamar yang akan mengisi lowongan tertentu, diadakan ujian ketrampilan. Seperti, ujian ketrampilan bagi pelamar yang akan diangkat menjadi operator komputer, pengemudi kendaraan bermotor, dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.

Semua ujian di Kabupaten Kediri dilakukan dengan tertulis, tidak ada ujian lisan maupun ujian dalam bentuk lainnya.

Lembar jawaban ujian diperiksa oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang pemeriksa ujian.

Dalam hal terdapat perbedaan penilaian antara pemeriksa yang satu dengan yang lain, maka nilai peserta ujian adalah hasil bagi dari jumlah nilai yang diberikan oleh masing-masing pemeriksa ujian.

Misalnya :

Pemeriksa X memberikan nilai 90 (sembilan puluh), sedang pemeriksa Y memberikan nilai 80 (delapan puluh). Dalam hal demikian, maka nilai peserta ujian adalah $(90 + 80) : 2 = 85$.

Apabila diadakan ujian lisan, maka untuk menjamin obyektivitas ujian lisan tersebut dilakukan sekurang-kurangnya oleh 2 (dua) orang penguji dan hasil ujian lisan harus dicatat secara teliti oleh penguji. Namun pada proses pengadaan CPNS di Kabupaten Kediri tidak dilakukan ujian lisan.

Panitia ujian menyusun daftar nama peserta dan nilai hasil ujian berdasarkan urutan rangking hasil ujian.

Panitia ujian menyerahkan daftar dimaksud kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati Kediri) untuk ditetapkan dan diumumkan nama pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan. Adapun rekapitulasi formasi dan peserta yang lulus ujian CPNS tahun 2005.

Tabel 4. Rekapitulasi Formasi dan Peserta yang Lulus Ujian CPNS

No	Jabatan	Honorer			Umum		
		Formasi	Formasi terisi	Formasi kosong	Formasi	Formasi terisi	Formasi Kosong
1.	Guru TK	3	3	-	-	-	-
2.	Guru SD	96	69	27	17	15	2
3.	Guru SMP	57	29	28	45	45	-
4.	Guru SMU	39	32	7	21	20	1
5.	Tenaga Kesehatan	109	107	2	46	43	3
6.	Tenaga Teknis Lain	97	85	12	41	33	8
TOTAL		401	325	76	170	156	14

Sumber : Data Sekunder, BKD Kabupaten Kediri, 2005, diolah.

Dari jumlah peserta yang lulus ujian masih menyisakan formasi yang belum terisi. Jadi masih ada beberapa formasi yang kosong.

F. Pengumuman Pelamar Yang Diterima

Pejabat Pembina Kepegawaian setelah menerima daftar nama dan nomor serta nilai ujian, menetapkan pelamar yang dinyatakan diterima

berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai dengan jumlah lowongan dan kualifikasi pendidikan yang tersedia.

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri mengumumkan nomor peserta ujian yang ditetapkan diterima melalui media massa atau dalam bentuk lainnya.

Disamping pengumuman melalui media massa atau bentuk lain tersebut, kepada pelamar yang ditetapkan diterima disampaikan pemberitahuan secara tertulis surat tercatat.

Dalam pengumuman dan surat pemberitahuan tersebut, diinformasikan kapan, dimana, kepada pejabat mana, dan batas waktu untuk melapor bagi pelamar yang diterima. Apabila pelamar yang dipanggil sampai batas waktu yang ditentukan tidak melapor, maka dianggap mengundurkan diri. Dan ternyata ada 3 orang yang dianggap mengundurkan diri.

Batas waktu untuk melapor sekurang-kurangnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal dikirimkan surat pemberitahuan tersebut.

5. Tahap Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Bagi pelamar yang ditetapkan diterima, wajib melengkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau yang ditunjuk olehnya, yaitu :

- a. Foto copy Ijazah/STTB yang disahkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan Keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional.

Tabel 5. Pejabat Yang Berwenang Membuat dan Mengesahkan Surat Keterangan Surat Keterangan sebagai Pengganti/Ralat Ijazah/STTB/Yang hilang/Rusak/Terdapat Kesalahan

N O	PENDIDIKAN	YANG MEMBUAT DAN MENANDATANGANI	YANG MENGESAHKAN MELEGALISIR FOTO COPY
1	2	3	4
1.	SD SLTP SMU SMK Dan yang setingkat	Kepala Sekolah Yang Bersangkutan	Kepala Bagian/Kabid/ Kasubdin/Yang berkompeten atau yang setingkat pada dinas pendidikan dan Kantor DEPAG Kabupatern Kota
2.	Universitas/ Institut	Pimpinan Universitas/ Institut yang bersangkutan	Dekan/Pembantu Dekan Bidang Akademik
3.	Sekolah Tinggi	Pimpinan sekolah yang bersangkutan	Ketua/Pembantu Ketua Bidang Akademik
4.	AKADEMI DAN POLITEKNIK	Pimpinan Akademi dan Politeknik yang bersangkutan	Direktur/Pembantu Direktur Bidang Akademik
5.	PTS Agama Islam	Rektor/Ketua/Direktur/ Dekan	Pejabat yang berwenang dan berkompeten pada kopertais
6.	PTS Agama Hindu/Budha /Kristen/ Katolik	Rektor/Ketua/Direktur BIMAS/Urusan Agama yang bersangkutan	Kabid BIMAS agama yang bersangkutan pada Kanwil agama/Kakandep Agama Kab./Kota dan Direktur, Sekretaris Ditjen Bimas yang bersangkutan
7.	Sekolah/Aka demi/PT Kedinasan	Pimpinan sekolah/Akademi PT Kedinasan yang bersangkutan	Kepala Sekolah/Ketua/Direktur Akademi atau PT yang bersangkutan, KAPUSDIKLAT/Kabid yang berkompeten

Sumber : data sekunder Keputusan Kepala BKN No.11 Tahun 2002

- b. Daftar Riwayat Hidup ;
- c. Pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 6 (enam) lembar ;
- d. Surat Keterangan berkelakuan baik dari POLRI ;
- e. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani serta tidak mengkonsumsi / menggunakan narkoba, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari Dokter ;
- f. Asli Kartu Pencari Kerja dari Dinas Tenaga Kerja ;
- g. Surat pernyataan tentang ;
 - 1) tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan ;
 - 2) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta ;
 - 3) tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
 - 4) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah ;
 - 5) tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Bagi yang sebelumnya menjadi pengurus dan atau anggota partai politik, harus melampirkan surat pernyataan telah melepaskan keanggotaan dan atau kepengurusan dari partai politik yang diketahui oleh pengurus partai politik yang bersangkutan;

- h. Foto copy sah surat keterangan dan bukti tentang pengalaman kerja bagi yang telah mempunyai pengalaman kerja.

Khusus bagi pelamar yang pada saat diangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan tidak lebih dari 40 (empat puluh) tahun, harus melampirkan surat keputusan pengangkatan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih melaksanakan tugasnya pada instansi pemerintah.

Apabila salah satu syarat sebagaimana tersebut di atas tidak dipenuhi, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Kemudian Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri menyampaikan daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan ditetapkan diterima untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil.

Dalam menyampaikan daftar permintaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil tersebut dilengkapi dengan lampiran :

- a. Formulir penetapan NIP yang telah diisi dalam rangkap 3 (tiga) dan setiap lembar formulir tersebut ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm;
- b. Foto copy ijazah/STTB yang telah disahkan 1 (satu) lembar;
- c. Daftar Riwayat Hidup ditempel pas foto 1 (satu) lembar;
- d. Surat pernyataan tentang :

- 1) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - 2) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 - 3) Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
 - 4) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
 - 5) Tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- e. Salinan sah surat keterangan dan bukti pengalaman kerja bagi yang memiliki pengalaman kerja.

Kelengkapan lainnya disimpan dalam tata naskah BKD Kediri.

Kemudian Kepala Badan Kepegawaian Negara memberikan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) bagi yang memenuhi syarat, sedangkan yang tidak memenuhi syarat tidak diberikan NIP dan berkasnya dikembalikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri (Bupati Kediri).

Berdasarkan NIP, maka Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pengangkatan yang bersangkutan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut. Yang

dimaksud dengan tahun anggaran yang berjalan yaitu berdasarkan formasi yang ditetapkan tahun anggaran yang bersangkutan. Penetapan berlakunya pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil pada bulan berjalan bersangkutan tersebut yaitu pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya setelah pemberian NIP.

Umpamanya :

NIA telah lulus dan ditetapkan diterima serta diajukan permintaan NIP kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara. Pada tanggal 29 Januari 2006 Kepala Badan Kepegawaian Negara memberikan NIP yang bersangkutan dan berlaku terhitung mulai tanggal 1 Februari 2006. Dalam hal demikian, maka keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian tentang pengangkatan Sdr. NIA sebagai CPNS berlaku terhitung mulai tanggal 1 Februari 2006.

Dalam hal pemberian NIP dilakukan pada bulan terakhir tahun anggaran berjalan, maka pengangkatan sebagai CPNS berlaku mulai tanggal 1 bulan terakhir tahun anggaran yang bersangkutan.

Asli Surat keputusan pengangkatan sebagai CPNS disampaikan kepada yang bersangkutan, dan tembusannya disampaikan kepada :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Negara U.p. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;
- b. Kepala Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara/Biro/Bagian Keuangan Daerah;
- c. Pejabat yang dianggap perlu.¹⁵

¹⁵ Sumber : Data sekunder Ketentuan Pelaksanaan PP No. 98 Tahun 2000 Sebagaimana telah diubah PP No. 11 Tahun 2002, hal 19.

Surat Keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil harus disampaikan langsung kepada yang bersangkutan yang dilakukan dengan surat pemanggilan ke alamat yang bersangkutan.

Dan penyampaian surat keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil harus disertai dengan bukti tanda yang bersangkutan.

Selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu) bulan sejak diterimanya surat keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, yang bersangkutan wajib melapor pada satuan unit organisasi dan melaksanakan tugasnya.

A. GOLONGAN RUANG

Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

- a. Golongan ruang I/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah Sekolah Dasar atau yang setingkat;
- b. Golongan I/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah Sekolah Lanjutan Tahun Pertama;
- c. 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;

- d. 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;
- e. Golongan ruang II/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
- f. Golongan ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;
- g. Golongan ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1), atau Diploma IV;
- h. 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;
- i. Golongan ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter (S3).

Ijazah lain yang setara dengan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, dan Magister (S2) sebagaimana dimaksud dalam huruf g adalah Ijazah yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi yang bobot untuk memperolehnya setara dengan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, dan Magister (S2) yang

penetapan kesetaraannya dilaksanakan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional.

Ijazah sebagaimana tersebut di atas adalah Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri dan/atau Ijazah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat izin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan Sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

B. PENGHASILAN

Hak atas gaji bagi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil, mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan surat pernyataan oleh Kepala BKD Kediri.

Surat pernyataan telah melaksanakan tugas dibuat oleh Kepala Kantor atau satuan organisasi selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah yang bersangkutan secara nyata telah melaksanakan tugas.

Surat pernyataan melaksanakan tugas disampaikan kepada :

- a. Kepala kantor Perbendaharaan Negara/Biro/Bagian Keuangan Daerah;
- b. Pejabat Pembuat Daftar Gaji;
- c. Calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan; dan
- d. Pejabat lain yang dianggap perlu.

Selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah surat pernyataan telah melaksanakan tugas dibuat, pejabat pembuat daftar gaji sudah mengajukan usul pembayaran gaji yang bersangkutan kepada Kepala Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara/Kas Daerah.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang penempatannya jauh dari tempat tinggalnya, sudah dianggap nyata melaksanakan tugas sejak ia berangkat menuju ke tempat tugasnya, yang dibuktikan dengan surat perintah perjalanan/penugasan dari pejabat yang berwenang menugaskan.

Pada saat pengangkatan pertama Calon Pegawai Negeri Sipil ada kalanya yang bersangkutan telah mempunyai masa kerja yang dapat diperhitungkan untuk penetapan gaji pokok.

Masa kerja yang dapat diperhitungkan penuh untuk penetapan gaji pokok dalam pengangkatan pertama adalah :

- a. Masa selama menjadi Calon/Pegawai Negeri, kecuali masa selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara.
- b. Masa selama menjadi Pejabat Negara.

Umpamanya :

Masa selama menjadi Anggota DPR-RI, Gubernur dan lain sebagainya.

c. Masa selama menjalankan tugas pemerintahan, yang antara lain masa penugasan sebagai :

- 1) Lokal staff pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri;
- 2) Pegawai tidak tetap, Umpamanya masa bakti Dokter selama menjadi pegawai tidak tetap;
- 3) Perangkat desa;
- 4) Pegawai/Tenaga pada Badan-badan Internasional;
- 5) Petugas pada Pemerintahan lainnya yang penghasilannya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

d. Masa selama menjalankan kewajiban untuk membela negara, antara lain masa selama menjadi Prajurit Wajib dan Sukarelawan.

e. Masa selama menjadi pegawai/karyawan perusahaan milik Pemerintah, seperti Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.

Masa kerja yang diperhitungkan $\frac{1}{2}$ (setengah) adalah masa kerja sebagai pegawai/karyawan dari perusahaan yang berbadan hukum diluar lingkungan badan-badan pemerintah (termasuk perusahaan swasta asing yang berbadan hukum) yang tiap-tiap kali tidak kurang dari 1 (satu) tahun dan tidak terputus-putus dengan ketentuan bahwa masa kerja tersebut diperhitungkan sebanyak-banyaknya 8 (delapan) tahun.

Umpamanya :

- a. Riyanti seorang mantan karyawati dari perusahaan swasta yang berbadan hukum, mempunyai masa kerja secara terus menerus selama 16 (enam belas) tahun. Apabila ia diterima sebagai Calon

Peagawai Negeri Sipil, maka masa kerja yang diperhitungkan adalah : 16 tahun dibagi 2 (dua) sama jadi sama dengan 8 (delapan) tahun.

b. Minarsih memiliki masa kerja pada perusahaan yang berbadan hukum pada :

- 1) Perusahaan swasta A selama = 6 bulan
- 2) Perusahaan swasta B selama = 11 bulan

Jumlahnya adalah 17 bulan. Dalam hal demikian, maka masa kerja tersebut tidak dapat diperhitungkan, karena tiap-tiap kali dari masa kerja yang dimiliki kurang dari 1 (satu) tahun.

c. Rika mempunyai masa kerja dari beberapa perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum pada :

- 1) Perusahaan swasta nasional selama = 5 tahun
- 2) Perusahaan swasta asing Jepang selama = 7 tahun
- 3) Perusahaan swasta asing Korea selama = 9 tahun

Jumlahnya adalah 21 tahun. Dalam hal demikian, maka masa kerja yang dapat diperhitungkan adalah sebanyak-banyaknya 8 (delapan) tahun.

Cara menghitung masa kerja dilaksanakan sebagai berikut :

a. Masa kerja yang diperhitungkan penuh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 adalah masa kerja hasil akhir yang tidak kurang dari 1 (satu) bulan. Apabila terdapat masa kerja hasil akhir yang kurang

dari 1 (satu) bulan, maka hasil terakhir perhitungan masa kerja yang kurang dari 1 (satu) bulan tersebut dihapuskan/tidak dapat diperhitungkan.

Umpamanya :

Fitriya mempunyai masa kerja sebagai berikut :

- 1) Sebagai Pegawai Tidak Tetap selama : 2 tahun 5 bulan 15 hari
- 2) Sebagai Perangkat Desa selama : 4 tahun 4 bulan 17 hari

Jumlahnya : 6 tahun 9 bulan 32 hari

Dalam hal demikian, maka masa kerja yang diperhitungkan untuk penetapan gaji pokok pengangkatan pertama adalah 6 tahun 10 bulan.

masa kerja yang diperhitungkan $\frac{1}{2}$ (setengah sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 adalah masa kerja dimana tiap-tiap masa kerja yang kurang dari 1 (satu) bulan dihapuskan/tidak diperhitungkan.

Umpamanya :

YOGA mempunyai masa kerja pada beberapa perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum sebagai berikut :

- 1) Perusahaan swasta Nasional selama = 2 tahun 3 bulan 12 hari
 - 2) Perusahaan asing Jepang selama = 5 tahun 1 bulan 29 hari
 - 3) Perusahaan asing Korea selama = 1 tahun 1 bulan 28 hari
- Jumlah = 8 tahun 5 bulan 69 hari

Dalam hal demikian, maka masa kerja YOGA yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok pengangkatan pertamanya adalah :

1/2 dari 8 tahun 5 bulan yaitu 4 tahun 2 bulan 15 hari. Dibulatkan menjadi 4 tahun 2 bulan.

C. MASA PERCOBAAN

Masa selama menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan masa percobaan. Lamanya masa percobaan adalah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun, sesuai dengan ketentuan pasal 16 ayat (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 dan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.

Masa percobaan tersebut dihitung sejak tanggal yang bersangkutan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

D. PENGANGKATAN MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dan pangkat tertentu dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil ditetapkan, apabila telah memenuhi syarat :

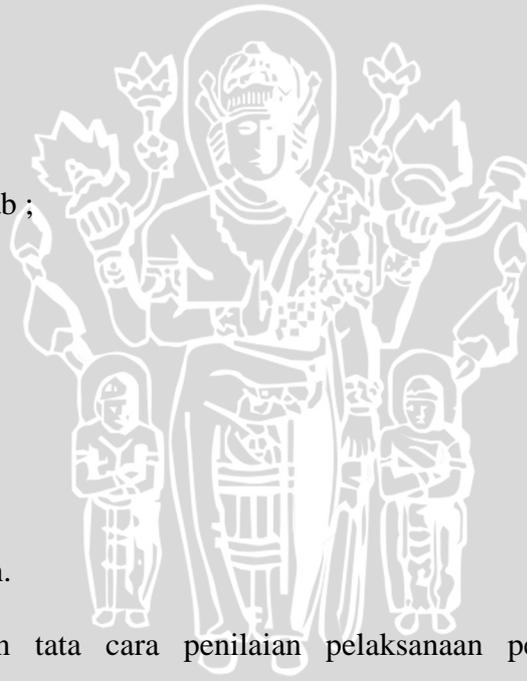
- a. setiap unsur penilaian prestasi kerja/daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik;

- b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil; dan
- c. telah lulus pendidikan pra jabatan dan pelatihan pra jabatan. Jika pada pendidikan pra jabatan dan pelatihan prajabatan tidak lulus, maka diberi kesempatan satu kali lagi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pra jabatan.

Unsur-unsur yang dinilai dalam Penilaian Pelaksanaan

Pekerjaan adalah :

- a. kesetiaan ;
- b. prestasi kerja ;
- c. tanggung jawab ;
- d. ketaatan ;
- e. kejujuran ;
- f. kerja-sama ;
- g. prakarsa ; dan
- h. kepemimpinan.



Adapun tata cara penilaian pelaksanaan pekerjaan jika dinyatakan dengan sebutan dan angka adalah sebagai berikut :

- | | |
|--------------|----------|
| a. amat baik | = 91-100 |
| b. baik | = 76-90 |
| c. cukup | = 61-75 |
| d. sedang | = 51-60 |

e. kurang = 50 ke bawah.¹⁶

Syarat penilaian prestasi kerja/DP-3 dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja/DP-3, syarat kesehatann jasmani dan rohani dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan, dan syarat lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil tidak boleh berlaku surut.

Misalnya :

Surat keputusan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 28 Agustus 2005, maka mulai berlakunya keputusan adalah tanggal 1 September 2004.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, maka hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

¹⁶ Sumber : data sekunder Surat Edaran No: 02/SE/1980 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Bab V no 1, hal 91

Umpamanya :

- a. karena terlambat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan pra jabatan.
- b. Karena terlambat diikutsertakan dalam ujian kesehatan oleh Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan.
- c. Karena kesalahan administrasi instansi sehingga yang bersangkutan terlambat ditetapkan keputusan pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pusat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Sedangkan Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

Kemudian Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri menyampaikan :

- a. usul pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Pusat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

- b. Permintaan pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun kepada Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

Usul pengangkatan/permintaan pertimbangan teknis harus menyebutkan secara rinci dan jelas alasan keterlambatan pengangkatan yang bersangkutan menjadi PNS dengan melampirkan :

- a. surat keputusan pengangkatan CPNS;
- b. foto copy sah Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;
- c. surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan;
- d. daftar penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. surat pernyataan melaksanakan tugas/surat penugasan; dan
- f. pas foto hitam putih ukuran 3 x 4 cm sebanyak 1 (satu) lembar untuk penetapan KARPEG bagi Pegawai Negeri Sipil.

CPNS yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS diberikan pangkat sebagai berikut :

- a. Juru Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a
- b. Juru bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/c
- c. Pengatur Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a
- d. Pengatur Muda tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/b

- e. Pengatur bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/c
- f. Penata Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/a
- g. Penata Muda tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b
- h. Penata bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/c.

CPNS yang cacat karena dinas, yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi PNS terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan ditetapkannya surat keterangan Tim Penguji Kesehatan. CPNS tersebut setelah diangkat menjadi PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam Kabupaten Kediri tidak ada CPNS yang dinyatakan cacat karena dinas.

Adapun Tim Penguji Kesehatan bagi CPNS Kabupaten Kediri adalah untuk golongan III Tim Penguji Kesehatannya dilakukan oleh Dokter RSUD Pare, sedangkan untuk golongan I dan II dilakukan oleh Dokter-dokter dari puskesmas.

Pengangkatan menjadi PNS bagi CPNS yang tewas atau cacat karena dinas ditetapkan dengan keputusan :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kantor regional Badan Kepegawaian Negara bagi CPNS

- b. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota bagi CPNSD setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Kediri menetapkan pengangkatan CPNS yang tewas atau cacat karena menjadi PNS menggunakan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf b yaitu dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri.

E. PEMBERHENTIAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

Calon Pegawai Negeri Sipil selain ada yang diangkat menjadi PNS ada pula yang diberhentikan baik diberhentikan dengan hormat maupun diberhentikan tidak dengan hormat.

CPNS diberhentikan dengan hormat apabila :

- a. mengajukan permohonan berhenti;
- b. tidak memenuhi syarat kesehatan;
- c. tidak lulus pendidikan dan pelatihan pra jabatan;
- d. tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
- e. menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan;
- f. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
- g. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dan telah mengajukan surat permohonan berhenti secara tertulis kepada pejabat pembina kepegawaian; atau

- h. 1 (satu) bulan setelah diterimanya keputusan pengangkatan sebagai CPNS tidak melapor dan melaksanakan tugas, kecuali bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

Sedangkan CPNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila :

- a. pada melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar. Keterangan yang dimaksud adalah keterangan yang mengakibatkan kerugian pada negara atau setelah diketahui kebenarannya seharusnya tidak memenuhi syarat untuk diangkat sebagai CPNS.
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya.
- c. Dijatuhi disiplin tingkat berat, atau
- d. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik tanpa mengajukan surat permohonan berhenti secara tertulis kepada pejabat pembina kepegawaian.

Ada 1 (satu) orang dari tenaga honorer yang diberhentikan karena meninggal dunia. Pemberhentian sebagaimana tersebut di atas ditetapkan dengan keputusan Bupati Kediri.

Kemudian untuk membangun data kepegawaian PNS secara nasional, pihak Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri

harus menyampaikan tembusan surat keputusan pengangkatan CPNS dan pengangkatan CPNS menjadi PNS kepada kepala BKN.

REKAP DATA PENERIMAAN CPNSD 2005

Tabel 6. Jumlah Pendaftar CPNSD 2005

Bidang	Pendidikan	Kesehatan	Teknis Lain	Total
Umum	1.502	802	2.721	5.025
Honorar	1.187	191	885	2.233

Tabel 7. Jumlah Pendaftar yang Diterima

Bidang	Pendidikan	Kesehatan	Teknis Lain	Total
Umum	1.225	752	2.492	4.469
Honorar	991	197	543	1.721

Tabel 8. Jumlah Pendaftar yang Ditolak

Bidang	Pendidikan	Kesehatan	Teknis Lain	Total
Umum	1.502	802	2.721	5.025
Honorar	1.187	191	885	2.233

Sumber : Data Primer, BKD, diolah

Dari Tabel.6, 7, dan 8 yaitu antara jumlah pendaftar, jumlah yang diterima dan jumlah yang ditolak pada pengadaan CPNSD 2005 tersebut di atas terdapat jumlah yang sesuai antara ketiganya. Dapat dilihat dari jumlah yang ditolak ditambahkan dengan jumlah yang diterima akan sama dengan jumlah yang mendaftar.

B. KENDALA YANG DIHADAPI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEDIRI DALAM PELAKSANAAN PENGADAAN PNSD KABUPATEN KEDIRI SERTA CARA UNTUK MENGATASINYA

Dalam proses pelaksanaan pengadaan PNSD, Pemerintah mengalami beberapa kendala salah satunya pengiriman soal ujian yang terlambat dikirim atau tidak sesuai dengan jadwal awal juga menjadi kendala dari pelaksanaan pengadaan CPNSD di Kabupaten Kediri. Keterlambatan tersebut disebabkan karena pihak pemerintah pusat yang masih kurang siap dalam pelaksanaan pengadaan dan kurang siap dalam hal manajemen waktu. Dari masalah ini, cara mengatasinya dengan penundaan jadwal ujian yang telah diberitahukan dan diinformasikan terlebih dahulu kepada pelamar dan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Dalam pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Kediri periode 2005, pada tahap pengumuman terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan ketentuan pelaksanaan. Sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (2) PP No. 11 Tahun 2002 bahwa pengumuman harus dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Namun pengumuman yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Kediri adalah pada tanggal 25 Januari 2006 s/d 8 Februari 2006 sedangkan penerimaan pendaftarannya dibuka pada tanggal 28 Januari 2006 s/d 11 Februari 2006 yang berarti bahwa selisih antara pengumuman dengan dibukanya penerimaan lamaran hanya 3 hari. Maka hal ini tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 43 tahun 1999 *jo* PP No. 11 Tahun 2002.
2. Kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Kediri pada Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah tidak sesuainya waktu pengiriman soal ujian dengan jadwal awal dan dilakukan upaya dengan penundaan jadwal ujian.

B. SARAN

1. Pemerintah Kabupaten Kediri perlu untuk lebih memperhatikan ketentuan atau peraturan yang berlaku tentang pengadaan PNS terutama mengenai tahap pengumuman, sehingga keterlambatan dalam memberikan pengumuman kepada masyarakat tidak terjadi pada periode selanjutnya.
2. Pemerintah Kabupaten Kediri hendaknya mengajukan usulan kepada Pemerintah Pusat untuk meningkatkan kualitas dalam manajemen waktu dalam pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada periode berikutnya agar sesuai dengan jadwal awal yang telah ditentukan sehingga tidak menimbulkan kesulitan pada proses selanjutnya.

