

PROBLEMATIKA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DALAM PENATAAN/PENGISIAN JABATAN STRUKTURAL

DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE

(Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

DENNY SAPUTRA KURNIAWAN

NIM.03010103032



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2007

LEMBAR PERSETUJUAN

PROBLEMATIKA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DALAM PENATAAN/PENGISIAN JABATAN STRUKTURAL

DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE

(Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan)

Oleh:

DENNY SAPUTRA KURNIAWAN

NIM. 0310103032

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Prof. DR. Sudarsono, SH.,M.S
NIP. 130 779 454

Pembimbing Pendamping

Agus Yulianto, SH., M.H
NIP. 131 573 915

Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, SH.,M.H
NIP. 131 573 915

LEMBAR PENGESAHAN

PROBLEMATIKA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DALAM PENATAAN/PENGISIAN JABATAN STRUKTURAL

DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE

(Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan)

Oleh:

DENNY SAPUTRA KURNIAWAN

NIM. 0310103032

Disetujui pada tanggal :.....

Pembimbing Utama

Prof. DR. Sudarsono, SH.,M.S

NIP. 130 779 454

Ketua Majelis Penguji

Agus Yulianto, SH.,M.H

NIP. 131 573 915

Pembimbing Pendamping

Agus Yulianto, SH, MH.

NIP. 131 573 915

Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, SH.,M.H

NIP.131 573 915

Mengetahui
Dekan,

Herman Suryokumoro, S.H.,M.S

NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada hentinya hingga penulis samapi pada tahap ini, seeing penulis adapt menyelesaikan skripsi dengan judul **PROBLEMATIKA PEGAWAI NEGERI SIPIIL DALAM PENATAAN/PENGISIAN JABATAN STRUKTURAL DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan)**

Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak dapat terlepas dari adanya bantuan, dorongan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H.,M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Sihabudin, S.H, M.H. selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Nurdin, S.H.,M.Hum. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Agus Yulianto, S.H, M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus selaku Dosen Pembimbing II, atas arahan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Prof. DR. Sudarsono, SH, M.S. selaku Dosen Pembimbing I, atas arahan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Drs. Hermanto Purbokusumo, M.M. selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian serta meluangkan waktunya bagi penulis dalam mendapatkan hasil wawancara .

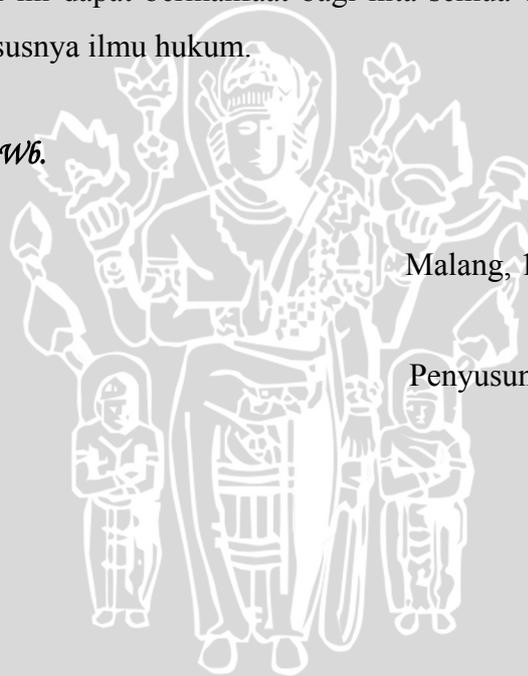
7. Bapak Mochamad Anas selaku Kepala Bidang Administrasi Dan Mutasi Kepegawaian yang telah meluangkan waktunya bagi penulis dalam mendapatkan hasil wawancara dan membantu mendapatkan data yang diperlukan..
8. H. Andi Sadono S.E, M.M dan Hj. Djoeliah Pandam R, Papa dan Mama tercinta yang selalu mendukung, berdoa, dan ikhlas membiayai kuliah demi kesuksesan putra sulungmu.
9. Widya Sulistyaningrum adikku tercinta dan tersayang, terima kasih bantuan doa dan dukungannya. Cepat lulus dan lanjutkan S-2.
10. Keluarga besar di Pasuruan yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, semangat, dukungannya yang tidak habis-habisnya untuk penulis.
11. Keluarga besar Bapak Ramly Samosir dan Ibu Sinta Ria Siagian di Jakarta, terima kasih atas dukungan dan doa untuk penulis selama penyusunan skripsi ini.
12. Keluarga besar Bapak Anak Agung Gde Sutedja Malang, terima kasih atas dukungan serta keceriaan yang telah diberikan kepada penulis.
13. Keluarga besar Bapak Ketut dan Ibu Sidem atas kebaikan hati kalian sekeluarga kepada penulis selama ini.
14. Keluarga besar Bapak Simandjuntak dan Ibu Manurung atas logistik dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis.
15. Dede Eva, Ita Chink2, Eka, Ayu DJ., Dien, Tya “Porong”, Anggie, Krinyol, Endah, Ika ndutt, Ummet, Witha, Aul, Ina, dan Litha, thanks ya ladies ud dukung dan kasih spirit untuk skripsi ini.
16. Oeyab, Ozie Sakerah duro, Muso, Edy, Angga Grovie, Kadek Rai, Agam, Hanies, Bima, Ardy, Wava, Beruk jali, Betet, Engkong 04, M. Bayu Ndutt 04, Fahmi Oyie, M. Lukman, thanks untuk smuanya termasuk kekonyolan kalian. Fair, Irfan, Jales, P-Man, Gusur, Vicky cilik, Sita & Danu, O’ong, Loekito, Ichwan dan semua teman-teman di HMI Komisariat Hukum.

17. Keluarga besar Hukum Administrasi Negara FHUB, khususnya teman-teman angkatan 2003, semoga kita semua berhasil menjadi administrator negara yang baik.
18. Bagian (Kemahasiswaan, Pengajaran, Perpustakaan PDIH) terimakasih atas bantuannya selama menyusun skripsi ini.
19. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini yang tak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhirnya penyusun menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dan penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini baik sengaja ataupun tidak.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 18 Desember 2007

Penyusun

ABSTRAKSI

DENNY SAPUTRA KURNIAWAN, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, Desember 2007, *Problematika Pegawai Negeri Sipil Dalam Penataan/Pengisian Jabatan Struktural Dalam Perspektif Good Governance (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan)*, Prof. DR. Sudarsono, S.H, M.S; Agus Yulianto, S.H., M.H.

Untuk memenuhi sebagian syarat-syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum penulis menulis skripsi dengan judul *Problematika Pegawai Negeri Sipil Dalam Penataan/Pengisian Jabatan Struktural Dalam Perspektif Good Governance (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan)*. Hal ini dilatarbelakangi dengan banyaknya pegawai negeri sipil yang belum menduduki jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki. Mudah-mudahan mengikuti DIKLATPIM juga memicu pegawai negeri sipil untuk menuntut jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki, dan sistem manajemen tertutup dalam penataan/pengisian jabatan struktural turut memberi andil semakin susahnya objektivitas dari kegiatan tersebut untuk dapat tercapai, sehingga bertolak belakang dengan prinsip *good governance*, dan ketidaksiapan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan konsep kelembagaan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 juga akan menambah beban kerja Badan Kepegawaian Daerah dalam penataan/pengisian jabatan struktural.

Untuk itu maka rumusan masalah yang akan diangkat penulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut: (1) *Problematika* apakah yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil serta apa saja penyebab terjadinya *problematika* tersebut, (2) Bagaimana dampak dari *problematika* tersebut terhadap penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan dan upaya-upaya apakah yang dapat dilaksanakan untuk mengatasinya (dalam perspektif *good governance*). Tujuan penulisan skripsi ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang *problematika* dan sebab-sebab terjadinya *problematika* tersebut yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan di dalam penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki.(2) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang dampak yang ditimbulkan dari *problematika* penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan, serta upaya-upaya apa saja yang sekiranya dapat ditempuh untuk mengatasinya. Maka metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, sedangkan tehnik analisa data dilakukan dengan analisis deskriptif analitis dengan cara mengumpulkan fakta yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang kemudian menganalisa fakta yang ada dengan teori-teori serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa banyaknya pegawai negeri sipil yang belum mendapatkan jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki merupakan akibat dari terbatasnya formasi kepegawaian yang ada, tentu saja peningkatan kualitas kinerja / kompetensi mutlak untuk dilaksanakan selain menempuh strata pendidikan yang lebih tinggi guna mendapat point plus pada saat masuk dalam nominasi pengisian jabatan struktural yang lowong. DIKLATPIM harus tepat sasaran dan dibutuhkan aturan yang lebih konkret bagi pegawai negeri sipil yang akan mengikutinya, sehingga materi DIKLATPIM dapat diterapkan pada saat menduduki jabatan struktural yang sesuai nantinya. Sistem manajemen yang tertutup bertolak belakang dengan prinsip

good governance, pemahaman ini sudah selayaknya untuk dirubah, dengan cara membuat peraturan perundang-undangan yang memungkinkan sidang BAPERJAKAT dapat dilaksanakan secara transparan. Di dalam menyongsong dilaksanakannya konsep kelembagaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, hendaknya langkah awal dalam penataan pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural tertentu segera disiapkan daftar nominatornya. Sehingga, kapan pun konsep kelembagaan yang baru dilaksanakan, setidaknya penumpukkan pekerjaan dalam penataan/pengisian jabatan struktural tidak terjadi, dan Badan Kepegawaian Daerah hanya tinggal menunggu hasil sidang BAPERJAKAT.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAKSI	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Manajemen Pegawai Negeri Sipil	
1. Definisi Manajemen Kepegawaian.....	10
2. Fungsi Manajemen Kepegawaian.....	11
3. Tujuan Manajemen Kepegawaian.....	12
B. Tinjauan Umum Pangkat Dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil	
1. Definisi Pangkat Dan Jabatan.....	13
2. Periode Kenaikan Pangkat.....	13
3. Jenis-Jenis Kenaikan Pangkat.....	14
4. Nama Dan Susunan Serta Golongan Ruang Kepangkatan.....	16
5. Susunan Eselonisasi Dan Jenjang Jabatan Struktural.....	17
C. Tinjauan Umum Kriteria Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural	
1. Kriteria Pengangkatan PNS pada Jabatan Struktural.....	18
2. Pelaksanaan Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural Berdasarkan Eselon Yang Dimiliki PNS.....	19
D. Tinjauan Umum Tentang Lembaga Pengelola PNS	
1. Badan Kepegawaian Negara.....	20
2. Badan Kepegawaian Daerah.....	22
E. Tinjauan Umum Good Governance	
1. Definisi Good Governance.....	23
2. Unsur-Unsur Good Governance.....	24
3. Prinsip Utama Good Governance.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Pendekatan.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Jenis Dan Sumber Data.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Populasi Dan Sampel.....	29
F. Teknik Analisa Data.....	29

BAB IV PEMBAHASAN

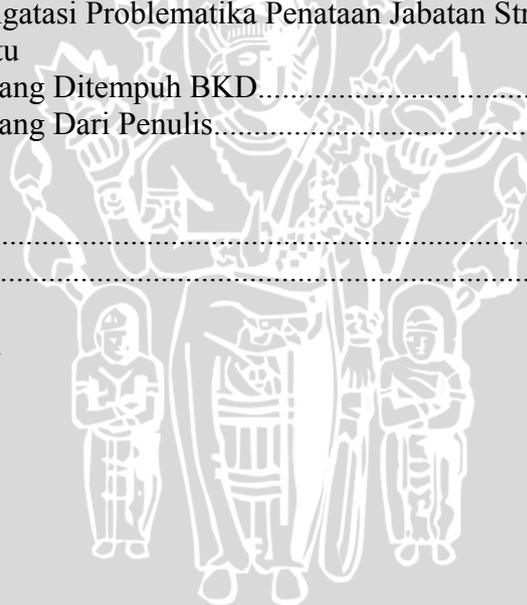
A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan	
1. Kedudukan BKD.....	30
2. Struktur Organisasi BKD.....	31
3. Kondisi PNS Pemerintah Kabupaten Pasuruan.....	33
B. Problematika PNS Dalam Penataan/Pengisian Jabatan Struktural.....	40
C. Sebab-sebab Terjadinya Problematika Penataan/ Pengisian PNS Dalam Jabatan Struktural	
1. Banyaknya PNS Yang Belum Mendapat Jabatan Tertentu Sesuai Pangkat/Golongan Yang Dimiliki.....	47
2. Mudahnya PNS Mengikuti DIKLATPIM.....	51
3. Sistem Manajemen Dalam Penataan/Pengisian Jabatan Struktural.....	55
4. Pertimbangan Kompetensi PNS.....	58
5. Ketidaksiapan Pelaksanaan Konsep Kelembagaan Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007.....	61
D. Dampak Problematika Penataan Jabatan Struktural.....	62
E. Upaya Mengatasi Problematika Penataan Jabatan Struktural tertentu	
1. Upaya Yang Ditempuh BKD.....	65
2. Upaya Yang Dari Penulis.....	67

BAB V PENUTUP

Kesimpulan.....	72
Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan pegawai negeri sipil di dalam menjalankan tata pemerintahan sangat penting dan mempunyai peranan yang vital. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu penataan manajemen pegawai negeri sipil yang memadai dan profesional demi meningkatkan kinerja di lingkungan pemerintahan baik di dalam pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Profesionalitas setiap pegawai negeri sipil di dalam menjalankan tugasnya masing-masing sangat dibutuhkan, terutama dalam pemberian pelayanan publik yang optimal juga merupakan suatu kewajiban yang harus diutamakan dan tidak dapat ditawar lagi keberadaannya, guna mewujudkan *good governance* dalam menjalankan suatu roda pemerintahan.

Pengelolaan manajemen pegawai negeri sipil pada awalnya dikelola oleh Kantor Urusan Pegawai (KUP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 yang berkedudukan di Yogyakarta, dan hanya menangani pegawai pemerintah Republik Indonesia. Untuk pegawai yang mengabdikan pada pemerintah Hindia Belanda dikelola oleh Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP) berdasarkan Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda Nomor 13 Tahun 1938.¹

¹ Miftah Thoha, 2007, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal 6

Pada tahapan berikutnya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950, kedua lembaga tersebut disatukan dan menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN).

Pada tahun 1999 lembaga pengelola manajemen pegawai negeri sipil mengalami perubahan, yang semula Badan Administrasi Kepegawaian Negara berubah menjadi Badan Kepegawaian Negara. Perubahan ini ditujukan untuk membentuk sebuah lembaga yang bukan hanya mengurus pendataan administrasi kepegawaian saja, tetapi juga dapat memberikan suatu pengembangan pegawai negeri sipil yang berbasis kompetensi guna menunjang tugas-tugas yang telah diberikan kepada para pegawai negeri sipil. Perubahan ini didasari oleh Pasal 34 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.²

Instansi pemerintahan yang mempunyai wewenang untuk mengatur dan melaksanakan administrasi kepegawaian adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang berkedudukan di pusat dan di propinsi, serta Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berkedudukan di Kabupaten/Kota.

Kedudukan pegawai negeri sipil baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai petugas publik dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengarahkan masyarakat, dan sebagai aparat pemerintah dalam rangka mencapai tujuan pemerintah.³ Adanya suatu pangkat dan jabatan merupakan suatu bentuk formasi kepegawaian yang ada dalam suatu organisasi pemerintah, dan formasi tersebut harus terisi secara lengkap.⁴

Perbedaan pangkat dan jabatan inilah yang membedakan tugas dan gaji yang

² Ibid, hal 14.

³ Lutfi Effendi, 2003, Pokok-Pokok Hukum Administrasi, Bayumedia, Malang, hal 72.

⁴ Lutfi Effendi, Hukum Kepegawaian dan ketenagakerjaan, Bahan Bacaan Kuliah, hal 27.

diterima oleh masing-masing pegawai negeri sipil selain dibedakan oleh organisasi pemerintah tempat mereka bekerja dan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengangkatan pegawai negeri sipil harus berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Bab III Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap pangkat maupun jabatan yang diemban seorang pegawai negeri sipil tentu akan berpengaruh pada jenis tugas dan tentu saja besarnya gaji yang akan diterima. Dengan terbatasnya jumlah jabatan struktural di dalam suatu pemerintahan, dan di sisi lain jumlah pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat untuk naik pangkat pangkat atau bahkan yang telah mengalami kenaikan pangkat namun belum mendapat jabatan yang sesuai jumlahnya melebihi formasi kepegawaian yang ada, tentu saja hal ini akan berdampak pada ketidaknyamanan bekerja. Hal ini menimbulkan suatu keadaan dimana akan terjadi antrean untuk menduduki jabatan yang sesuai dengan pangkat atau golongan yang dimiliki.

Syarat-syarat kenaikan pangkat yang telah terpenuhi serta telah dijalannya pendidikan dan pelatihan pimpinan (DIKLATPIM) yang ditujukan untuk persiapan menduduki jabatan tertentu oleh pegawai negeri sipil, tentu saja tidak akan merubah jabatannya selama formasi kepegawaian atau jabatan yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki masih dijabat oleh pegawai negeri sipil yang lain. Kepastian lowongnya jabatan yang sesuai dengan dengan pangkat atau golongan yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil adalah tidak pasti, tentu saja hal semacam ini dapat membuat resah setiap pegawai negeri

sipil di kalangan Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang menunggu lowongnya formasi kepegawaian yang sesuai tersebut.

Pangkat dan jabatan akan selalu terkait satu dengan yang lain, meskipun perhitungan gaji sebagai *reward* atau hak seorang pegawai tidak hanya didasarkan pada tingginya pangkat yang dimiliki, tetapi juga masa kerja turut diperhitungkan kenaikannya sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Yang membedakan hanyalah dalam tunjangan jabatan yang akan diterima, selama seorang pegawai tersebut belum mengalami kenaikan jabatan, maka tunjangan jabatan yang akan diterima tidaklah berubah meskipun telah memiliki pangkat yang seharusnya menaikkan jabatan yang dimiliki.

Aturan-aturan hukum yang melandasi manajemen pegawai negeri sipil tidak mengalami permasalahan dan tetap berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi, pelaksanaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan mengalami suatu permasalahan. Dimana salah satu penyebabnya adalah dengan mudahnya seorang pegawai negeri sipil untuk mengajukan diri mengikuti pelatihan-pelatihan atau pembinaan yang ditujukan untuk persiapan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sehingga mereka mempunyai dasar untuk berkompetisi dengan pegawai negeri sipil lainnya yang telah mempunyai pangkat namun belum menduduki jabatan struktural yang sesuai.

Pemilihan kualitas beberapa pegawai negeri sipil yang telah memiliki baik masa kerja, prestasi kerja maupun pangkat atau golongan yang sama

untuk menduduki jabatan yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki tentu akan membutuhkan suatu kualifikasi atau standarisasi yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengisi formasi kepegawaian yang lowong. Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, pegawai negeri sipil yang sama-sama belum menduduki jabatan struktural yang sesuai pangkat yang dimiliki berjumlah cukup banyak sehingga memberikan banyak pilihan dalam pengisian jabatan struktural yang lowong. Langkah yang diperlukan tentu saja adalah dengan memperhatikan kompetensi serta standarisasi penilaian prestasi kerja yang objektif guna menciptakan profesionalitas dan pegawai negeri yang benar-benar berkompoten untuk menduduki jabatan struktural tertentu.

Pegawai negeri sipil yang mempunyai persyaratan yang layak jumlahnya tidak sedikit, dimana persyaratan mengenai pembinaan (DIKLATPIM) serta jenjang pendidikan yang dimiliki bahkan banyak mengalami persamaan. Dan untuk mengisi jabatan struktural tertentu yang lowong tentu saja akan diperebutkan oleh para pegawai negeri sipil yang mempunyai pangkat/golongan yang sama dengan jumlah yang banyak, yang tentu saja standar pemilihan haruslah jelas dan transparan agar dapat memenuhi *good governance* di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan. Dan ketidaksiapan pelaksanaan konsep kelembagaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah juga menjadi permasalahan di dalam penataan/pengisian jabatan struktural apabila benar-benar dilaksanakan nantinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan yang merupakan fokus pengkajian yaitu:

1. Problematika apakah yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil serta apa saja penyebab terjadinya problematika tersebut?
2. Bagaimana dampak dari problematika tersebut terhadap penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan dan upaya-upaya apakah yang dapat dilaksanakan untuk mengatasinya (dalam perspektif good governance)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang problematika dan sebab-sebab terjadinya problematika tersebut yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan di dalam penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang dampak yang ditimbulkan dari problematika penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan, serta upaya-upaya apa saja yang sekiranya dapat ditempuh untuk mengatasinya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritik

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi hukum secara umum dan hukum administrasi negara khususnya mengenai problematika pegawai negeri sipil yang tidak menduduki jabatan struktural tertentu yang sesuai dengan pangkat yang dimilikinya.

2. Secara Praktis

Bahwa laporan skripsi ini berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi mereka yang terlibat langsung dalam manajemen pegawai negeri sipil, yaitu:

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil: dapat berguna sebagai tambahan pengetahuan guna meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan melayani masyarakat secara optimal.
- b. Bagi Badan Kepegawaian Daerah: dapat berguna sebagai bahan referensi guna mengoptimalkan manajemen kepegawaian, karena Badan Kepegawaian daerah ini mengelola kepegawaian mulai dari *rekrutmen* pegawai sampai dengan pensiun.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dalam sistematikanya terbagi atas bab-bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan yang mendorong penulis untuk memilih judul penulisan, yang kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori tentang definisi, jenis, kriteria, fungsi, tujuan serta unsur-unsur daripada manajemen PNS, pangkat dan jabatan PNS, kriteria pengangkatan PNS pada jabatan struktural dan lembaga pengelola PNS serta kaitannya dengan *Good Governance*.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang berisi metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta populasi dan sampel yang kemudian diolah dengan teknik analisa data.

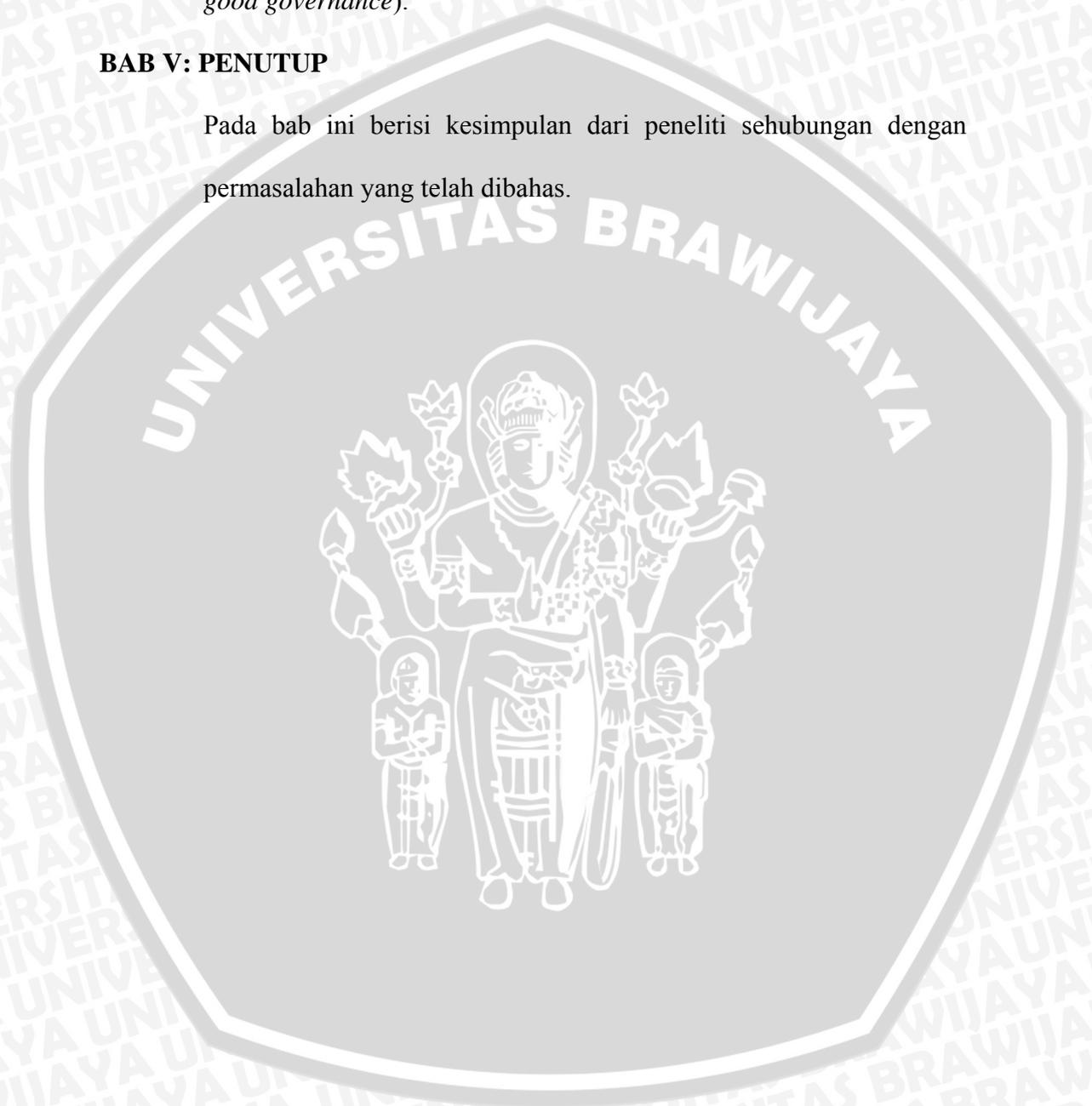
BAB IV : PROBLEMATIKA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENATAAN/PENGISIAN JABATAN STRUKTURAL DALAM PERSPEKTIF *GOOD GOVERNANCE*

Pada bab ini berisi pembahasan yang merupakan jawaban dari seluruh permasalahan yang diangkat dalam penelitian yaitu: Problematika yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil serta

penyebab terjadinya problematika tersebut. Dalam bab ini juga akan diuraikan dampak dari problematika tersebut dan upaya-upaya apa saja yang dapat dilaksanakan untuk mengatasinya (dalam perspektif *good governance*).

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari peneliti sehubungan dengan permasalahan yang telah dibahas.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

1. Definisi Manajemen Kepegawaian

Kata manajemen dalam bahasa Inggris adalah *management* yang merupakan asal kata dari kata *manus* (berarti tangan) dan *agere* (berarti melakukan) sehingga gabungan dari kedua kata itu adalah *manage* (bahasa Inggris) berarti mengurus, atau *managiere* (bahasa Latin) yang berarti melatih.⁵

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁶

Manajemen Kepegawaian menurut Edwin B. Filippo adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.⁷

Manajemen Kepegawaian Negeri Sipil menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban

⁵ Inu Kencana Syafii, 2003, Sistem Administrasi Negara, Bumi Aksara, Jakarta, hal 117.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, 2006, Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta Hal. 1-2

⁷ Periksa, Moekijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung, hal 7

kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberitahuan.⁸

2. Fungsi Manajemen Kepegawaian

Fungsi-fungsi atau kegiatan manajemen kepegawaian menurut John B.

Miner dan Mary Green Miner adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Penilaian prestasi
- c. Seleksi
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Administrasi dan upah gaji
- f. Lingkungan kerja
- g. Pengawasan prestasi
- h. Hubungan perburuhan
- i. Kesejahteraan
- j. Komunikasi
- k. Penelitian dan penilaian.⁹

Fungsi Manajemen menurut G.R. Terry lebih difokuskan menjadi :

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*
- d. *Controlling*¹⁰

Sementara fungsi kepegawaian menurut Moekijat adalah sebagai berikut:

- a. Analisis jabatan dan analisis beban kerja
- b. Penilaian jabatan
- c. Klasifikasi atau penggolongan jabatan
- d. Kompensasi
- e. Penarikan tenaga kerja dan sumbernya

⁸ Pasal 1, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999.

⁹ Periksa, Moekijat, Op. Cit, hal 7

¹⁰ Periksa, Malayu S.P Hasibuan, Op. Cit, hal 38.

- f. Seleksi
- g. Induksi dan pelatihan
- h. Penilaian kecakapan pegawai
- i. Penyesuaian jabatan
- j. Pengawasan
- k. Moril dan disiplin
- l. Keselamatan dan Kesehatan kerja
- m. Pelayanan pegawai
- n. Motivasi¹¹

Fungsi kepegawaian menurut Prof. Prajudi, bahwa manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu.¹²

3. Tujuan Manajemen Kepegawaian

Tujuan mempunyai suatu definisi yakni Tujuan adalah sesuatu hasil (generalis) yang ingin dicapai melalui proses manajemen.¹³

Suatu tujuan yang hendak dicapai, terlebih dahulu melalui tahapan perencanaan (*planning*), dan hal tersebut juga harus ditunjang dengan suatu penetapan tujuan yang jelas, realistis, dan cukup menantang. Sehingga, diperlukan usaha-usaha untuk mencapainya cukup besar. Sebaliknya, apabila tujuan tersebut ditetapkan terlalu mudah atau terlalu muluk maka semangat atau motivasi untuk mencapainya rendah.

B. Tinjauan Umum Tentang Pangkat Dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

1. Definisi Pangkat Dan Jabatan

¹¹ Moekijat, Op. Cit hal. 7.

¹² Periksa, Inu Kencana Syafii, 2007, Ilmu Pemerintahan, Mandar Maju, Bandung, hal 268.

¹³ Malayu S.P Hasibuan, Op. Cit, hal 17.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian. Dan pangkat seorang pegawai negeri sipil untuk pertama kalinya ditentukan tingkatannya atas dasar STTB, ijazah/gelar dan Akta yang dimilikinya yang ia gunakan dalam melamar sebagai pegawai negeri sipil.¹⁴

Ada 2 (dua) macam jabatan yang ada di dalam kepegawaian negeri sipil, yaitu:

- a. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
- b. Jabatan Fungsional adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/ atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵

2. Periode Kenaikan Pangkat

Periode kenaikan pangkat yang berlaku sebelumnya adalah 2 (dua) kali dalam setahun, dan berubah menjadi 4 (empat) kali dalam setahun sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Untuk masa kenaikan pangkat telah ditetapkan pada tanggal 1 Januari, 1 April, 1 Juli, dan 1 Oktober setiap tahunnya, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah tersebut.¹⁶

¹⁴ Lutfi Effendi, Hukum Kepegawaian dan ketenagakerjaan, Bahan Bacaan Kuliah, hal 56

¹⁵ Pasal 1, Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000

¹⁶ Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000.

3. Jenis-Jenis Kenaikan Pangkat

Terdapat empat jenis kenaikan pangkat yakni sebagai berikut¹⁷:

1. Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan. Kenaikan pangkat dapat diberikan setiap kali lebih tinggi apabila pegawai negeri sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir, dan setiap unsur penilaian prestasi kerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
2. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi. Kenaikan pangkat tersebut diberikan terutama bagi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural dan fungsional, menjadi pejabat negara, serta telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar yang ditandainya dengan diperolehnya ijazah yang dapat dikualifikasikan dalam pangkat yang lebih tinggi. Pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural tertentu, tetapi pangkatnya masih dibawah pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, maka ia dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi sampai mencapai batas pangkat untuk jabatan struktural tersebut. Dengan syarat sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam masa 2 (dua) tahun terakhir.

Berbeda dengan pegawai negeri sipil yang memangku jabatan fungsional, untuk kenaikan pangkatnya disamping harus memenuhi syarat-syarat yang

¹⁷ Sukamto Satoto, 2004, Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara, Offset, Yogyakarta, hal 59-60.

ditentukan diharuskan pula memenuhi angka kredit. Syarat untuk dapat dinaikkan pangkatnya apabila sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam masa 2 (dua) tahun terakhir, serta memenuhi angka kredit yang telah ditentukan.

Sedangkan ketentuan angka kredit yang dimaksud ditentukan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang pendayagunaan aparatur negara dengan memperhatikan usul Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat/Daerah bersangkutan dan setelah mendengar pertimbangan Badan Kepegawaian Negara.

3. Kenaikan Pangkat Anumerta adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tewas karena dinas, dan diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir. Pangkat ini mulai berlaku sejak tewasnya yang bersangkutan dan diusahakan dikeluarkan sebelum yang bersangkutan dikebumikan. Dan untuk kenaikan pangkat anumerta pejabat yang berwenang dapat mengeluarkan keputusan sementara agar pemberian pangkat anumerta tersebut dapat tepat waktu.
4. Kenaikan Pangkat Pengabdian adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah mencapai batas usia pensiun. Kenaikan pangkat ini tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, tetapi dianggap sebagai suatu penghargaan dari pemerintah untuk para pegawai negeri sipilnya, maka pegawai negeri sipil yang akan berhenti dengan hormat pantas diberikan suatu kenaikan pangkat pengabdian. Dan kenaikan pangkat tersebut tidak

terikat dengan jabatan dan ketentuan ujian dinas serta diberikan 1 (satu) bulan sebelum yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

Kenaikan pangkat pengabdian juga diberikan kepada pegawai negeri sipil yang cacat karena dinas dan tidak lagi dapat melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

4. Nama Dan Susunan Serta Golongan Ruang Kepangkatan

Nama dan susunan golongan ruang kepangkatan pegawai negeri sipil tersusun dari yang terendah sampai yang tertinggi, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:¹⁸

Tabel 1

Nama dan Susunan Golongan Ruang Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil

No.	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1.	Juru Muda	I	a
2.	Juru Muda Tingkat I	I	b
3.	Juru	I	c
4.	Juru Tingkat I	I	d
5.	Pengatur Muda	II	a
6.	Pengatur Muda Tingkat I	II	b
7.	Pengatur	II	c
8.	Pengatur Tingkat I	II	d
9.	Penata Muda	III	a
10.	Penata Muda Tingkat I	III	b

¹⁸ Lutfi Effendi, Op Cit, hal 58

No.	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
11.	Penata	III	c
12.	Penata Tingkat I	III	d
13.	Pembina	IV	a
14.	Pembina Tingkat I	IV	b
15.	Pembina Utama Muda	IV	c
16.	Pembina Utama Madya	IV	d
17.	Pembina Utama	IV	e

Sumber: Lutfi Effendi, Hukum Kepegawaian dan Ketenagakerjaan, Bahan Bacaan Kuliah, hal. 58.

5. Susunan Eselonisasi dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural

Eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah, adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Susunan Eselonisasi dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural

NO	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN/RUANG			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		PANGKAT	GOL/ RUANG	PANGKAT	GOL/ RUANG
1	I a	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
2	I b	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
3	II a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d

NO	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN/RUANG			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		PANGKAT	GOL/ RUANG	PANGKAT	GOL/ RUANG
4	II b	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
5	III a	Pembina	IV/a	Pembina Tingkat I	IV/b
6	III b	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
7	IV a	Penata	III/c	Penata Tingkat I	III/d
8	IV b	Penata Muda Tingkat I	III/b	Penata	III/c
9	V a	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tingkat I	III/b

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

C. Tinjauan Umum Tentang Kriteria Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Struktural

1. Kriteria Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Struktural

Seorang pegawai negeri sipil untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural harus terlebih dahulu memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.

6. Sehat jasmani dan rohani.

Disamping kriteria-kriteria yang telah tertera diatas, masih terdapat kriteria yang menjadi bahan pertimbangan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Senioritas dalam kepangkatan.
2. Usia.
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan.
4. Pengalaman.

2. Pelaksanaan Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural Berdasarkan Eselon Yang Dimiliki Pegawai Negeri Sipil

Pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan struktural berdasarkan Eselon yang dimiliki pegawai negeri sipil adalah:

1. Bagi jabatan struktural eselon I PNS penetapannya dilakukan oleh Presiden atas usul pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara.
2. Pengangkatan untuk jabatan struktural eselon II ke bawah di lingkungan Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah sebelumnya mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota.
3. Khusus untuk pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh pejabat pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan pimpinan DPRD Kabupaten/Kota yang bersangkutan, dengan ketentuan calon yang diajukan kepada pimpinan

DPRD tersebut telah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota.

D. Tinjauan Umum Tentang Lembaga Pengelola Pegawai Negeri Sipil

1. Badan Kepegawaian Nasional (BKN)

Badan Kepegawaian Negara sebelumnya merupakan Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN), keberadaan Badan Kepegawaian Negara diperkuat oleh keberadaan Pasal 34 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menggantikan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yang mengatur hal yang sama. Eksistensi Badan Kepegawaian Negara diharapkan mampu untuk mengembangkan kompetensi pegawai negeri sipil secara lebih memadai untuk menunjang tugas-tugas pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan, dan pelayanan publik.¹⁹

Di dalam Bab III Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 mengatur tentang manajemen pegawai negeri sipil, dinyatakan bahwa untuk membantu presiden merumuskan kebijakan manajemen pegawai negeri sipil dan memberikan pertimbangan-pertimbangan tertentu dibentuklah Komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan oleh Keputusan Presiden (Pasal 13 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999). Komisi Kepegawaian Negara terdiri dari dua anggota tetap, yakni ketua dan sekretaris komisi serta tiga anggota tidak tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden (Pasal 13 ayat 4 Undang-Undang No.43 Tahun 1999). Dan bahkan secara *ex officio* yang menjadi ketua dan sekretaris Komisi Kepegawaian

¹⁹ Miftah Thoha, Op. Cit, hal 6

Negara adalah Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara. Dengan demikian posisi Badan Kepegawaian Negara semakin strategis dalam manajemen pegawai negeri sipil.

Di dalam Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, Badan Kepegawaian Negara bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen pegawai negeri sipil sesuai peraturan perundang-undangan, serta menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang kepegawaian.
2. Penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan, dan pengendalian pemanfaatan pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia pegawai negeri sipil.
3. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara.
4. Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian negara dan mutasi kepegawaian antar propinsi.
5. Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma, standar, dan prosedur mengenai mutasi, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum pegawai negeri sipil pusat maupun daerah dan bidang kepegawaian lainnya.
6. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian kepada instansi pemerintah.

7. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawain Negara.
8. Fasilitasi kegiatan instansi pemerintah di bidang administrasi kepegawaian.
9. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga.

2. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Badan Kepegawaian Daerah adalah suatu badan yang menangani administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik dalam pemerintah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah propinsi. Badan Kepegawaian Daerah dibentuk sebagai implementasi dari Pasal 34A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah berada pada pemerintahan kabupaten/kota.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan memasuki masa pensiun, dan kewenangan ini diperoleh sesuai dengan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah.²⁰ Dengan titik tolaknya adalah diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah. Serta, dilaksanakannya otonomi daerah sehingga menyebabkan adanya desentralisasi urusan pegawai di daerah.

²⁰ Ibid, hal 17-18.

E. Tinjauan Umum Tentang Good Governance atau Pemerintahan Yang Baik

1. Definisi tentang *Good Governance*

Good governance mempunyai dua pengertian yaitu:

Pertama, *Good governance* adalah suatu nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial.

Kedua, *Good governance* adalah aspek fungsional pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.²¹

Good governance menurut United Nations Development Program (UNDP) dalam dokumen kebijakannya yang berjudul “*Good Governance for Sustainable Human Development*”, (1997) adalah:

“Kepemerintahan adalah pelaksanaan kewenangan/kekuasaan dibidang ekonomi, politik, dan administratif untuk mengelola berbagai urusan negara pada setiap tingkatannya dan merupakan instrumen kebijakan negara untuk mendorong terciptanya kondisi kesejahteraan integritas, dan kohesivitas sosial dalam masyarakat”.²²

Good governance menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, adalah Kepemerintahan yang mengemban akan dan menerapkan prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi,

²¹ Sedarmayanti, 2004, *Good Governance Bagian Pertama*, Mandar Maju, Bandung Hal 4.

²² Sedarmayanti, 2004, *Good Governance Bagian Kedua*, Mandar Maju, Bandung Hal 3.

efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima seluruh masyarakat.

2. Unsur-unsur *Good Governance*

Unsur-unsur atau prinsip-prinsip utama dalam *good governance* dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Negara/Pemerintahan : Konsepsi pemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan kenegaraan, tetapi lebih jauh dari itu melibatkan pula sektor swasta dan kelembagaan masyarakat madani.
2. Sektor Swasta : Pelaku sektor swasta mencakup perusahaan swasta yang aktif dalam interaksi dalam sistem pasar, seperti : industri pengolahan perdagangan, perbankan, dan koperasi, termasuk sektor informal.
3. Masyarakat Madani : Kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan pada dasarnya berada diantara atau di tengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan, yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik, dan ekonomi.²³

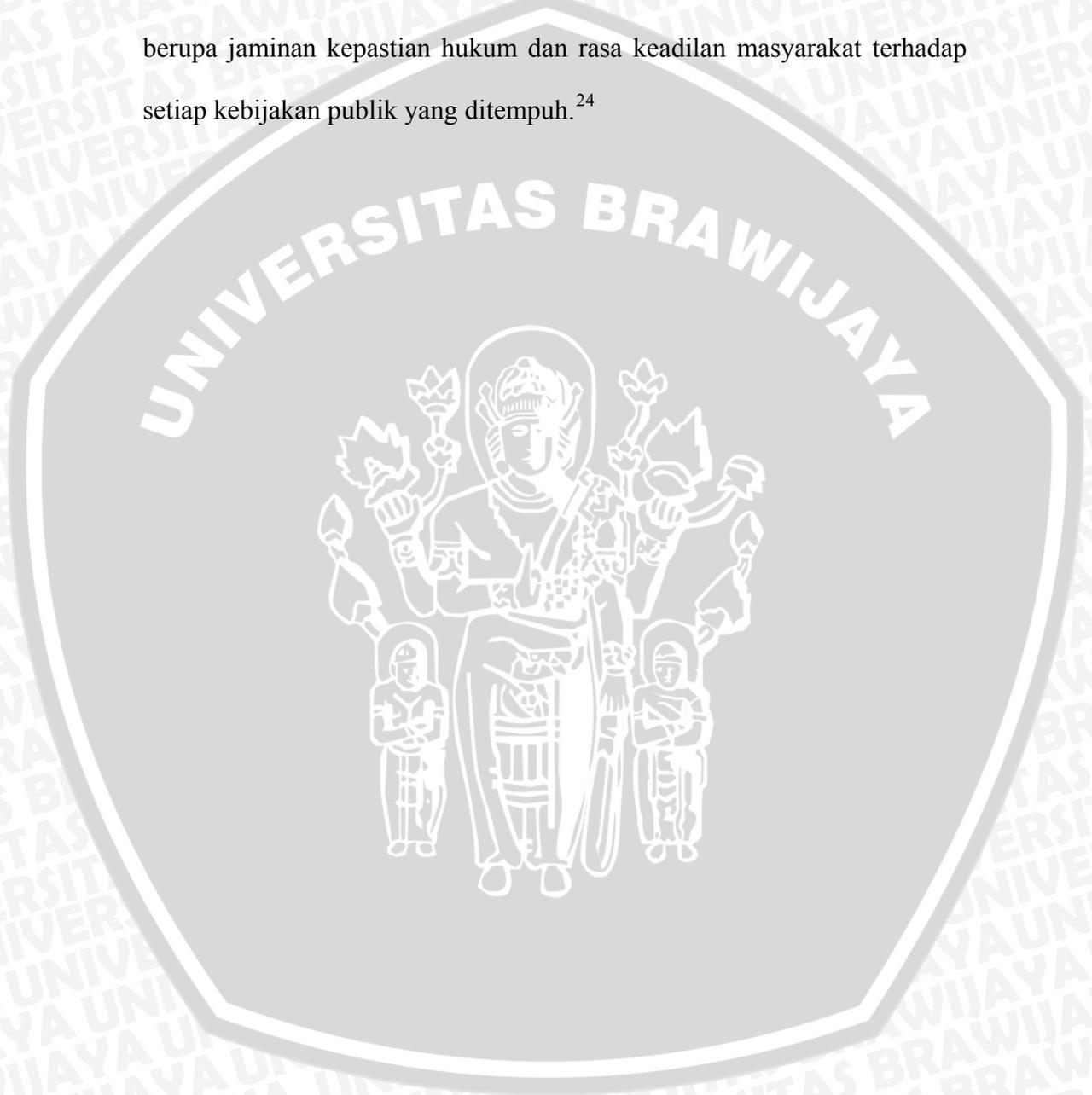
3. Prinsip Utama Dalam *Good Governance*

Prinsip utama dalam *good governance* yang memberi gambaran administrasi publik yang berciri pemerintahan yang baik yaitu:

1. Akuntabilitas, yaitu adanya kewajiban bagi aparatur pemerintahan untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.
2. Transparansi, yaitu Pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik di tingkat pusat maupun daerah.

²³ Ibid, Hal. 4.

3. Keterbukaan, yaitu menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilainya tidak transparan.
4. Aturan Hukum, yaitu Kepemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.²⁴



²⁴ Ibid, Hal 7.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan adalah yuridis sosiologis, artinya suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi permasalahan (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).

Untuk mengetahui pelaksanaan dan problematika yang terjadi dalam sistem manajerial pada manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Pemilihan lokasi tersebut dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Pasuruan mempunyai letak geografis yang strategis yang terletak pada daerah tapal kuda di wilayah Propinsi Jawa Timur. Dimana posisi Kabupaten Pasuruan terletak diantara wilayah Kabupaten

Malang, Kabupaten Mojokerto, Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Sidoarjo dan sekaligus mengarah ke wilayah ibukota propinsi Jawa Timur yaitu Kota Surabaya, sekaligus jalan utama di Jawa Timur untuk menuju Pulau Bali. Sehingga, Kabupaten Pasuruan menghubungkan wilayah-wilayah terpenting dalam Propinsi Jawa Timur, dan mutlak memerlukan para aparatur pemerintahan yang tangguh dan profesional dalam mengelola manajemen pegawai negeri sipilnya untuk menunjang kinerja pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya sesuai kompetensinya.

2. Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai target-target pengelolaan prima secara cepat dan tepat untuk menjalankan tugas-tugasnya di dalam manajemen pegawai negeri sipil di wilayah pemerintahannya.
3. Banyaknya pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki, mengingat semua persyaratan kenaikan pangkat telah terpenuhi, bahkan mereka ada yang telah mengalami kenaikan pangkat tetapi belum menduduki jabatan struktural yang sesuai.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan data-data antara lain :

1. Data Primer
 - a. Data Primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian lapang yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan permasalahan yang diangkat. Sumber data diperoleh langsung dari sumber informasi

atau responden yang sengaja dipilih untuk memperoleh data atau informasi yang relevan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder diambil dari buku-buku (literatur), arsip, laporan, serta catatan-catatan yang ada kaitannya dengan problematika pegawai negeri sipil dalam penataan/pengisian jabatan struktural dalam perspektif *good governance*.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer, diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan *interview guide* yang dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis terbuka, yaitu wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disusun penulis sebelumnya tanpa memberikan alternatif jawaban sehingga responden dapat menjawab dengan pemahaman, pengertian, dan logikanya sendiri, dengan tujuannya adalah untuk memperoleh data yang akurat dan jelas.
2. Data sekunder, diperoleh dengan cara mengumpulkan, memilih (seleksi), dan mencatat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dilakukan dengan menganalisis permasalahan berdasarkan teori-teori yang terdapat dalam buku pedoman. dalam penelitian ini penulis akan melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari literatur, makalah ilmiah, dan peraturan perundang-undangan.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh anggota atau seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh unit yang akan diteliti.²⁵ Dalam penelitian ini meliputi seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

Sampel penelitian yang akan diambil menggunakan purposive sampling, yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan atau penelitian subyektif, jadi peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.²⁶ Responden dalam penelitian ini meliputi:

1. Kepala Bagian Badan Kepegawaian Daerah.
2. Kepala Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian.
3. Kepala Sub. Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Jabatan Struktural.
4. Kepala Sub. Bidang Mutasi Staf Kepegawaian.

F. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian baik data primer maupun data sekunder dikumpulkan kemudian diklasifikasi dan dilakukan kategorisasi berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang ingin diungkapkan melalui penelitian ini dengan analisa data mempergunakan teknik Deskriptif Analitis. Dimana teknik Deskriptif Analitis dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan berdasarkan data primer dan sekunder kemudian menganalisa permasalahan yang ada dengan teori-teori yang berkaitan.

²⁵ Ronny Hanintjo Soemitro, **Metode Penelitian Hukum dan Jumetri**, Ghalia Indonesia, Semarang, 1988, hal. 4

²⁶ Burhan Ashofa, **Metode Penelitian Hukum**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal.19

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan

Dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah pada tahun 1999 tepatnya setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, merupakan titik awal sekaligus landasan adanya desentralisasi urusan kepegawaian yang dimana memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur administrasi kepegawaiannya. Pada Pasal 76 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, menyatakan: “Daerah berwenang untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan latihan sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Pasuruan, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 36 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah, dan disahkan pada tanggal 27 Desember 2001.

1. Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Di Dalam Jajaran Instansi Pemerintah Kabupaten Pasuruan

Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu badan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan selain 6 (enam) badan lain yang

ada di dalam pemerintahan Kabupaten Pasuruan. Badan-badan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

- a. Badan Kepegawaian Daerah
- b. Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
- c. Badan Pemberdayaan Masyarakat
- d. Badan Pengawas
- e. Badan Pengembangan Sumberdaya Daerah
- f. Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah
- g. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Selain mempunyai jajaran badan di dalam pemerintahan Kabupaten Pasuruan, ada lembaga atau instansi-instansi lain sebagai berikut:

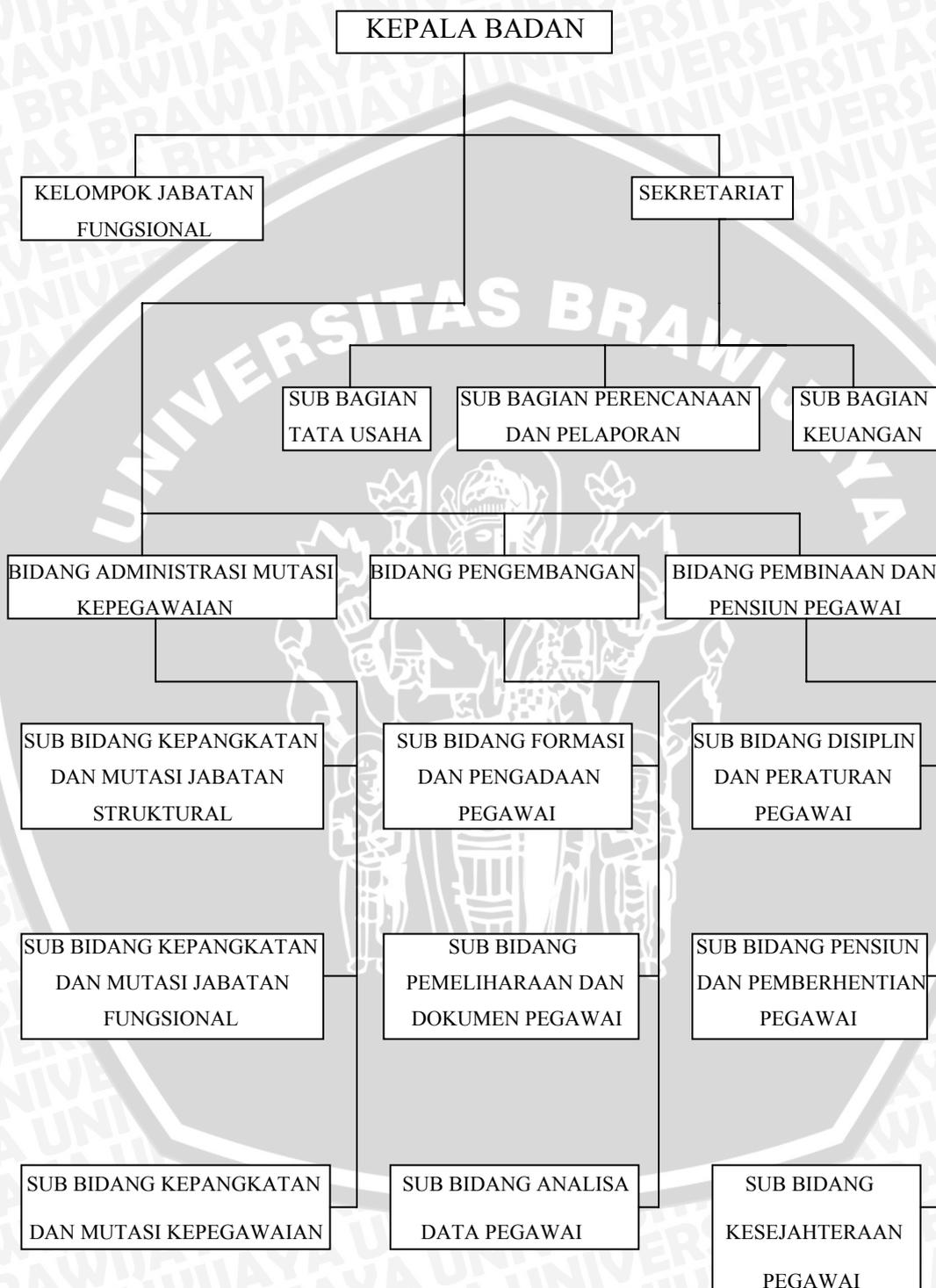
- a. Sekretariat Daerah, terdiri dari 3 (tiga) Asistem pembantu yakni:
 1. Asisten Pemerintahan (asisten I)
 2. Asisten Pembangunan dan Kesejahteraan (asisten II)
 3. Asisten Administrasi (asisten III).
- b. Sekretariat Dewan.
- c. Dinas Daerah, terdiri dari 18 (delapan belas) dinas.
- d. Kantor Daerah, terdiri dari 5 (lima) kantor.²⁷

2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

²⁷ Laporan Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Tribulan I Tahun 2007, Kabupaten Pasuruan

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah



Sumber: BKD Kabupaten Pasuruan, 2007.

3. Kondisi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan Pada Tribulan I (Pertama) Tahun 2007

Pada Tribulan I (pertama) di tahun 2007, susunan jumlah pegawai negeri sipil yang mempunyai pangkat/golongan serta menduduki jabatan struktural tertentu di baik di sekretariat daerah, dinas, badan, dan kantor di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

Tabel 3
Data Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Menurut Golongan Keadaan s/d Tribulan Pertama Tahun 2007

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
1	Sekretaris Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2	Asisten I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
3	Bagian Tata Pemerintahan	-	-	-	-	1	-	-	1	3	1	1	1	-	1	-	-	-
4	Bagian Hukum	-	-	-	-	-	-	1	1	4	-	2	1	1	-	-	-	-
5	Bagian Otonomi Desa	-	-	-	-	-	-	-	1	4	3	1	2	-	1	-	-	-
6	Asisten II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
7	Bagian Administrasi pembangunan	-	-	-	-	1	-	1	-	2	2	2	2	1	-	-	-	-
8	Bagian Ekonomi	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	-	3	1	-	-	-	-

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
9	Bagian Kesejahteraan sosial	-	-	-	1	2	-	-	1	2	3	-	3	1	-	-	-	-
10	Asisten III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
11	Bagian Keuangan	-	-	-	1	1	-	3	5	7	7	-	3	-	1	-	-	-
12	Bagian Umum	-	-	-	-	9	4	14	2	11	5	2	2	-	1	-	-	-
13	Bagian Perlengkapan	-	-	-	-	1	-	-	-	3	3	1	2	-	-	-	-	-
14	Bagian Organisasi	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	2	-	1	-	-	-
Jumlah		0	0	0	2	15	4	20	12	38	30	10	21	4	6	3	-	-

Sumber: BKD Kabupaten Pasuruan, 2007.

Dari data pegawai negeri sipil di sekretariat daerah menurut golongan keadaan sampai dengan tribulan pertama tahun 2007, dapat dikelompokkan bahwa pangkat/golongan yang mempunyai jumlah cukup banyak terjadi pada tingkatan golongan III/a dan golongan III/b. Untuk golongan II jumlah lebih banyak terjadi pada golongan II/c. Demikian pula untuk pangkat/golongan IV lebih banyak di dominasi oleh golongan IV/b, sedangkan golongan dibawahnya yakni IV/a justru berjumlah lebih sedikit.

Pada Instansi dinas di Pemerintah Kabupaten Pasuruan untuk Tribulan I (pertama) di tahun 2007, jumlah pegawai negeri sipil menurut pangkat/golongan sebagai berikut:

Tabel 4
Data Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas
Menurut Golongan Keadaan s/d Tribulan Pertama Tahun 2007

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
1	Dinas Bina Marga	-	-	-	-	58	5	11	5	38	10	5	5	2	2	-	-	-
2	Dinas Cipta Karya	-	-	-	-	1	2	2	1	15	8	3	11	2	1	1	-	-
3	Dinas Informasi dan Komunikasi	-	-	1	-	1	-	1	-	2	5	1	10	3	1	-	-	-
4	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	-	-	-	-	1	3	7	7	15	29	7	9	1	4	1	-	-
5	Dinas Kelautan dan Perikanan	-	-	-	-	-	1	1	2	5	2	3	8	2	1	1	-	-
6	Dinas Kesehatan	-	-	-	-	5	1	5	9	31	15	10	14	7	3	1	-	-
7	Dinas Koperasi	-	-	-	-	-	-	4	-	3	11	2	12	3	2	1	-	-
8	Dinas Pariwisata	-	-	-	3	4	-	5	-	3	5	2	8	2	3	1	-	-
9	Dinas Pasar	-	-	-	2	19	9	14	8	10	11	2	6	1	1	1	-	-
10	Dinas Pendapatan	-	-	-	-	4	2	1	6	12	2	1	16	2	3	-	-	-
11	Dinas Pengairan	-	-	6	10	39	19	35	15	12	19	7	8	2	2	-	-	-
12	Dinas Perhubungan	-	-	-	-	7	2	11	6	14	6	4	9	1	3	1	-	-

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
13	Dinas Perijinan dan Penanaman Modal	-	-	-	-	-	1	4	3	11	4	2	8	3	1	1	-	-
14	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	-	-	-	-	1	-	1	-	7	6	1	13	2	4	1	-	-
15	Dinas Pertanian dan Tanam Pangan	-	-	-	-	7	4	3	-	2	14	8	10	2	4	-	-	-
16	Dinas Peternakan dan Kehewan	-	-	-	-	3	2	8	2	12	18	4	8	2	2	1	-	-
17	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	-	-	-	-	3	-	3	3	8	11	17	13	5	5	1	-	-
JUMLAH		-	-	7	15	153	51	116	67	210	176	78	168	42	42	12	-	-

Sumber: BKD Kabupaten Pasuruan, 2007.

Dari data pegawai negeri sipil di lingkungan dinas menurut golongan keadaan sampai dengan tribulan pertama tahun 2007, dapat dikelompokkan bahwa pangkat/golongan yang mempunyai jumlah cukup banyak terjadi pada

tingkatan golongan III/a dan golongan III/b. Untuk pangkat/golongan II lebih banyak di dominasi oleh golongan II/a, sedangkan untuk golongan IV jumlah yang paling banyak adalah golongan IV/a dan golongan IV/b.

Jumlah pegawai dengan penggolongan pangkat yang dimiliki sampai Tribulan I (pertama) di tahun 2007, untuk lingkungan badan di Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

Tabel 5
Data Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan
Menurut Golongan Keadaan s/d Tribulan Pertama Tahun 2007

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
1	Badan Kepegawaian Daerah	-	-	-	-	1	2	5	2	19	5	9	2	3	1	-	-	-
2	Badan Kesatuan Bangsa & Perlind. Masyarakat	-	-	-	-	-	1	2	3	4	2	2	10	4	1	1	-	-
3	Badan Pemberdayaan Masyarakat	-	-	-	-	1	-	2	2	3	5	3	9	1	3	1	-	-
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	-	-	-	-	2	-	2	2	3	5	6	7	7	3	-	-	-
5	Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah	-	-	-	-	1	1	2	3	2	3	1	12	1	2	1	-	-

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
6	Badan Pengawas	-	-	-	-	1	-	1	-	3	2	6	13	2	3	-	-	-
7	Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah	-	-	-	-	-	1	1	1	7	5	3	11	4	3	1	-	-
	JUMLAH	-	-	-	-	6	5	15	13	41	27	30	64	22	16	4	-	-

Sumber: BKD Kabupaten Pasuruan, 2007.

Dari 7 (tujuh) badan yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Pasuruan menurut data dari tabel 5 (lima) diatas sampai dengan tribulan pertama tahun 2007 golongan yang memiliki jumlah pegawai negeri sipil lebih banyak bila dibandingkan dengan jumlah pegawai negeri sipil golongan lain secara keseluruhan di lingkungan badan Pemerintah Kabupaten Pasuruan adalah golongan III/d. Dan untuk golongan dibawahnya yakni golongan II, jumlah pegawai negeri sipil dengan jumlah terbanyak terjadi pada golongan II/c. Pada golongan IV jumlah yang paling banyak adalah golongan IV/a.

Pemerintah Kabupaten Pasuruan sampai saat ini memiliki kantor yang berjumlah 5 (lima) instansi di dalam jajaran kelembagaannya, kondisi pegawai negeri sipil pada 5 (lima) kantor yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Pasuruan sampai pada periode Tribulan I (pertama) di tahun 2007 sebagai berikut:

Tabel 6

**Data Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor
Menurut Golongan Keadaan s/d Tribulan Pertama Tahun 2007**

No	Unit Kerja	Golongan I				Golongan II				Golongan III				Golongan IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	e
1	Kantor Arsip dan Perpustakaan	-	-	-	-	3	1	1	-	1	3	1	2	-	1	-	-	-
2	Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil	-	-	-	-	2	-	1	1	3	6	2	4	-	1	-	-	-
3	Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian	-	-	-	-	2	3	-	3	16	22	29	21	7	1	-	-	-
4	Kantor Polisi Pamong Praja	-	-	-	2	4	4	4	2	9	4	1	5	1	-	-	-	-
5	Kantor Bina KB dan KS	-	-	-	-	5	3	13	14	53	39	30	13	2	1	-	-	-
JUMLAH		-	-	-	-	16	11	19	20	82	75	63	45	10	4	-	-	-

Sumber: BKD Kabupaten Pasuruan, 2007.

Dari 5 (lima) kantor di dalam jajaran kelembagaan yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Pasuruan menurut data dari tabel 6 diatas sampai dengan tribulan pertama tahun 2007 golongan yang memiliki jumlah pegawai negeri sipil lebih banyak secara keseluruhan di lingkungan kantor Pemerintah

Kabupaten Pasuruan adalah golongan III/a. Dan untuk golongan dibawahnya yakni golongan II, jumlah pegawai negeri sipil dengan jumlah terbanyak terjadi pada golongan II/d. Sedangkan untuk golongan IV jumlah yang paling banyak adalah golongan IV/a.

B. Problematika Pegawai Negeri Sipil Dalam Penataan/Pengisian Jabatan Struktural

Banyaknya pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang telah memiliki pangkat/golongan yang seharusnya dapat menduduki jabatan struktural tertentu pada kenyataannya banyak yang belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki. Tentu saja hal ini menjadi suatu problematika pegawai negeri sipil di dalam penataan/pengisian jabatan struktural tertentu. Sehingga memicu terjadinya antrean untuk mengisi jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat atau golongan yang dimiliki masing-masing pegawai negeri sipil tersebut.

Pada dasarnya untuk menentukan seseorang layak atau tidak untuk menduduki jabatan struktural tertentu, para pejabat pembina atau pejabat yang berwenang khususnya para majelis di dalam Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) seharusnya benar-benar memperhatikan syarat-syarat kenaikan pangkat seperti yang telah tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Dengan banyaknya pilihan pegawai negeri sipil yang layak dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan untuk mengisi jabatan

struktural yang lowong, akan membuat kinerja dari BAPERJAKAT semakin ekstra keras demi menjamin objektivitas penataan/pengisian jabatan struktural tertentu. Namun, pada kenyataannya masih banyak hasil dari keputusan BAPERJAKAT yang bersifat final menuai kontroversi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

Dengan mudahnya para pegawai negeri sipil untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan (DIKLATPIM) setingkat di atasnya yang seharusnya diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil untuk menunjang kinerjanya sesuai dengan jabatan struktural yang diembannya. Artinya, meskipun belum menduduki jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki, seorang pegawai negeri sipil dapat mengajukan diri untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan. Bahkan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan seorang pegawai negeri sipil meski tergolong baru menduduki jabatan struktural tertentu, dapat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan setingkat di atasnya asalkan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan yang sesuai dengan jabatan struktural yang dimiliki.

Sistem manajemen di dalam penataan/pengisian jabatan struktural dimana BAPERJAKAT selaku badan yang berwenang untuk melaksanakan penataan/pengisian tersebut mempunyai sifat bahwa seluruh hasil pertimbangan BAPERJAKAT bersifat rahasia. Sehingga secara keseluruhan proses persidangan BAPERJAKAT adalah bersifat tertutup dan hasilnya

final.²⁸ Posisi BAPERJAKAT sangatlah memegang peranan dan mempunyai posisi yang vital untuk mengatur penataan/pengisian jabatan struktural, semua aspek pertimbangan yang berujung pada keputusan hasil sidang semuanya dikendalikan penuh oleh para majelis BAPERJAKAT. Mekanisme yang selama ini dijalankan di Pemerintah Kabupaten Pasuruan adalah seorang pegawai negeri sipil akan mengetahui bahwa dirinya akan ditempatkan pada jabatan struktural tertentu pada saat pelantikan jabatan yang langsung dipimpin oleh Kepala Daerah atau dalam hal ini Bupati. Sehingga, seorang pegawai negeri sipil tidak mengetahui bahwa dirinya masuk dalam agenda sidang BAPERJAKAT, apakah mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki atau masih tetap pada jabatan semula.

Pertimbangan-pertimbangan di dalam BAPERJAKAT yang bersifat tertutup dan rahasia juga sulit untuk dikatakan apakah telah objektif dan mengarah pada standar kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sehingga pantas untuk menduduki jabatan struktural tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Meskipun masing-masing pegawai negeri sipil telah memiliki Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dimana unsur-unsur yang dinilai adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran

²⁸ Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002, hal 25.

- f. Kerja sama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan.²⁹

Kurangnya jaminan objektivitas mengenai standar kompetensi ini juga merupakan salah satu hal yang menyebabkan para pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan saling menonjolkan dirinya sendiri bahwa dia mampu untuk duduk di dalam jabatan struktural tertentu yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki.

Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah juga dituntut harus siap seandainya ketentuan-ketentuan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 benar-benar dijalankan. Mengingat, sampai saat ini Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 belum dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Di dalam konsep kajian kelembagaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 untuk Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

Tabel 7
Konsep Kajian Kelembagaan
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007

Tahun 2007	Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007
<u>Sekretariat Daerah:</u> Sekretaris Daerah Asisten Pemerintahan (asisten I):	<u>Sekretariat Daerah:</u> Sekretaris Daerah Asisten Pemerintahan (asisten I):

²⁹ C.S.T. Kansil, 2005, Sistem Pemerintahan Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta, hal 228



Tahun 2007	Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Tata Pemerintahan 2. Bagian Hukum 3. Bagian Otonomi Desa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Pemerintahan 2. Bagian Hukum 3. Bagian Organisasi
<p>Asisten Pembangunan & Kesejahteraan (asisten II):</p>	<p>Asisten Pembangunan & Kesejahteraan (asisten II):</p>
<ol style="list-style-type: none"> 4. Bagian Administrasi Pembangunan 5. Bagian Perekonomian 6. Bagian Kesejahteraan Sosial 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Bagian Pembangunan 5. Bagian Perekonomian 6. Bagian Kesejahteraan Rakyat
<p>Asisten Administrasi (asisten III):</p>	<p>Asisten Administrasi (asisten III):</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Bagian Umum 8. Bagian Keuangan 9. Bagian Perlengkapan 10. Bagian Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Bagian Umum 8. Bagian Protokol dan Rumah Tangga
<p><u>Sekretariat Dewan:</u></p>	<p><u>Sekretariat Dewan:</u></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Umum 2. Bagian Hukum dan Rapat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Umum 2. Bagian Perundang-undangan dan Rapat 3. Bagian Keuangan
<p><u>Dinas Daerah:</u></p>	<p><u>Dinas Daerah:</u></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 2. Dinas Kesehatan 3. Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi 4. Dinas Perhubungan 5. Dinas Pariwisata 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinas Pendidikan 2. Dinas Kesehatan 3. Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi 4. Dinas Perhubungan 5. Dinas Kebudayaan & Pariwisata

Tahun 2007	Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007
<p>6. Dinas Informasi & Komunikasi</p> <p>7. Dinas Bina Marga</p> <p>8. Dinas Pengairan</p> <p>9. Dinas Cipta Karya</p> <p>10. Dinas Koperasi UKM</p> <p>11. Dinas Perindustrian & Perdagangan</p> <p>12. Dinas Pertanian TP</p> <p>13. Dinas Peternakan & Kehewan</p> <p>14. Dinas Kelautan & Perikanan</p> <p>15. Dinas Kehutanan & Perkebunan</p> <p>16. Dinas Pendapatan</p> <p>17. Dinas Perijinan & Penanaman Modal</p> <p>18. Dinas Pasar</p>	<p>6. Dinas Komunikasi dan Informatika</p> <p>7. Dinas Bina Marga</p> <p>8. Dinas Pengairan</p> <p>9. Dinas Cipta Karya</p> <p>10. Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah</p> <p>11. Dinas Perindustrian & Perdagangan</p> <p>12. Dinas Pertanian Tanaman Pangan</p> <p>13. Dinas Peternakan</p> <p>14. Dinas Kelautan & Perikanan</p> <p>15. Dinas Perkebunan & Kehutanan</p> <p>16. Dinas Pertambangan & Energi</p> <p>17. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.</p>
<p><u>Badan Daerah:</u></p> <p>1. BAPPEDA</p> <p>2. BPSDD</p> <p>3. Bakesbang Linmas</p> <p>4. BAPEDALDA</p> <p>5. Badan Pemberdayaan Masyarakat</p> <p>6. Badan Kepegawaian Daerah</p> <p>7. Rumah Sakit Umum Daerah</p>	<p><u>Lembaga Teknis (Badan, Kantor):</u></p> <p>1. BAPPEDA</p> <p>2. Badan Penelitian dan Pengembangan</p> <p>3. Bakesbang Linmas</p> <p>4. Badan Pengendalian Lingkungan Hidup</p> <p>5. Badan Pemberdayaan Masyarakat</p> <p>6. Badan Penanaman Modal dan Perijinan.</p> <p>7. Kantor Perpustakaan & Arsip</p>

Tahun 2007	Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007
<p><u>Kantor Daerah:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kantor Arsip & Perpustakaan 2. Kantor Kependudukan & Capil 3. Kantor Ketahanan Pangan & PP 4. Kantor Polisi Pamong Praja 5. Kantor Bina Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Kantor Pemberdayaan Perempuan dan KB 9. Kantor Ketahanan Pangan dan PP Informatika Perijinan. <p><u>Unit Kerja Yang Berdiri Sendiri:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan & Asset 2. Satuan Polisi Pamong Praja 3. Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat 4. Inspektorat 5. Rumah Sakit Umum Daerah

Sumber: BKD Kabupaten Pasuruan, 2007.

Dari tabel 7 (tujuh) diatas tentang konsep kajian kelembagaan yang dapat dilihat bahwa terjadi perubahan pada jajaran lembaga-lembaga yang ada di Pemerintah Kabupaten Pasuruan nantinya. Ada beberapa lembaga yang dihapus tetapi juga muncul lembaga baru pada konsep kelembagaan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007. Sehingga, penataan/psngisian jabatan struktural membutuhkan suatu ketelitian dan kejelian secara mendalam.

C. Sebab-sebab terjadinya Problematika Pegawai Negeri Sipil Dalam Penataan/Pengisian Jabatan Struktural

Di dalam pelaksanaan kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural pegawai negeri sipil yang merupakan bagian dari keseluruhan tugas serta wewenang Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan ternyata mempunyai sejumlah problematika. Sistem manajemen yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah sebenarnya tidak terlepas dari 4 (empat) unsur fungsi manajemen, yakni:

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*
- d. *Controlling*

Fungsi manajemen yang mempunyai 4 (empat) unsur haruslah berjalan dengan seimbang dan mendukung satu sama lain demi terciptanya keselarasan di dalam menjalankan kegiatan manajemen di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

1. Banyaknya Pegawai Negeri Sipil Yang Belum Mendapat Jabatan Struktural Tertentu Sesuai Dengan Pangkat/Golongan Yang Dimiliki

Pada unsur pertama fungsi manajemen yakni *Planning*, yang dimaksud disini adalah adanya suatu perencanaan yang matang dengan disertai pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk menata/mengisi jabatan struktural tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai dasar dan pedoman untuk

menata/mengisi jabatan struktural tertentu di lingkungan pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kabupaten Pasuruan, sebagai berikut:

- a. Undang-undang Nomor 49 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- b. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil
- f. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil
- g. Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.

Mengenai *Planning* yang berdasarkan peraturan perundang-undangan, sebenarnya tidak mengalami permasalahan yang terkait dengan problematika penataan/pengisian jabatan struktural tertentu di lingkungan Pemerintah

Kabupaten Pasuruan. Hal demikian dikarenakan setiap pelaksanaan kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural tertentu Badan Kepegawaian Daerah beserta para anggota dalam sidang BAPERJAKAT selalu berpedoman terhadap aturan-aturan hukum yang berlaku.

Di sisi lain, mekanisme yang dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut masih menuai suatu prolematika bahwa pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan namun belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki. Problematika ini terjadi karena disebabkan oleh keterbatasan jumlah jabatan struktural atau terbatasnya suatu formasi kepegawaian yang ada, sementara pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat menduduki jabatan struktural tertentu jumlahnya melebihi formasi kepegawaian yang tersedia.

Antrean untuk mengisi jabatan struktural yang lowong merupakan keadaan yang lumrah terjadi dan saling menunggu lowongnya jabatan struktural tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, tentu saja antrean yang terjadi memberikan banyak pilihan kepada para anggota BAPERJAKAT mengenai siapa saja yang layak menduduki jabatan struktural tertentu.

Pada fungsi *Organizing*, Badan Kepegawaian Daerah serta Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan tetap teguh untuk menjalankan kelembagaan yang telah ada. Meskipun terjadi antrean untuk menduduki jabatan struktural tertentu sesuai pangkat/golongan yang dimiliki, Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan tetap tidak akan menambah instansi baru atau pemekaran instansi

guna mengatasi permasalahan tersebut. Jabatan struktural dan pangkat/golongan yang dimiliki dengan gaji serta tunjangan jabatan yang akan diterima pegawai negeri sipil sangat erat kaitannya. Namun, meski seorang pegawai negeri sipil belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki, tetap mendapat *reward* atau perhitungan gaji disesuaikan dengan masa kerja yang dijalannya, tetapi untuk tunjangan jabatan masih dipegaruhi oleh jabatan struktural tertentu yang diemban oleh seorang pegawai negeri sipil atau tidak berubah.

Actuating atau pelaksanaan, sama halnya dengan fungsi sebelumnya atau fungsi *Planning* bahwa di dalam melaksanakan kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan tetap berpedoman pada struktur kelembagaan yang ada disamping berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Sehingga terjadinya antrean untuk mengisi jabatan struktural yang lowong merupakan keadaan yang dianggap masih dalam batas toleransi.

Controlling atau pengawasan dalam permasalahan banyaknya pegawai negeri sipil yang belum mendapatkan jabatan struktural tertentu sesuai pangkat/golongan yang dimiliki, seakan kurang mampu untuk mengatasi problematika tersebut. Pejabat pembina kepegawaian daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan juga memandang bahwa sebenarnya formasi kepegawaian yang ada adalah terbatas, sehingga antrean yang terjadi bagaimana pun juga adalah hal yang wajar terjadi.

2. Mudahnya Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Pimpinan (DIKLATPIM)

Para pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan cukup mudah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (DIKLATPIM). Pada dasarnya DIKLATPIM memang menjadi unsur terpenting setelah seorang pegawai negeri sipil menduduki jabatan struktural tertentu, DIKLATPIM sebenarnya bukan hanya sebagai sarana untuk mendidik serta menaikkan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai negeri sipil, tetapi juga sebagai petunjuk untuk melaksanakan dengan baik dan benar tugas serta fungsi dari jabatan struktural yang didudukinya. Problematika yang terjadi adalah dengan mudahnya seorang pegawai negeri sipil untuk mengikuti DIKLATPIM menjadikan para pegawai negeri sipil tersebut merasa sudah mampu dan berkompeten untuk menduduki jabatan struktural tertentu sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki, disamping telah memenuhi persyaratan lainnya. Tata urutan DIKLATPIM dalam pembinaan pegawai negeri sipil untuk menduduki jabatan struktural tertentu sebagai berikut:

- a. DIKLATPIM tingkat IV (keempat) adalah untuk jabatan struktural eselon IV (empat)
- b. DIKLATPIM tingkat III (ketiga) adalah untuk jabatan struktural eselon III (tiga)
- c. DIKLATPIM tingkat II (kedua) adalah untuk jabatan struktural eselon II (dua)

d. DIKLATPIM tingkat I (pertama) adalah untuk jabatan struktural eselon I (satu)³⁰

Di dalam *Planning* atau perencanaan, sebenarnya DIKLATPIM dirancang untuk pegawai negeri sipil yang telah menduduki jabatan struktural tertentu. Hal ini dipandang sebagai suatu sarana untuk meningkatkan kepemimpinan dan menambah wawasan serta kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan struktural tertentu. Seorang pegawai negeri sipil yang telah menduduki suatu jabatan struktural diwajibkan untuk mengikuti DIKLATPIM. Di dalam setiap tahun anggaran, pejabat pembina kepegawaian daerah harus merencanakan jumlah pegawai negeri sipil di lingkungannya untuk mengikuti DIKLATPIM sesuai kebutuhannya.³¹

Aturan-aturan pelaksanaan DIKLATPIM sudah jelas dan diikuti oleh Pemerintah Kabupaten Pasuruan serta tidak melanggarnya. Akan tetapi, aturan yang berlaku di dalam Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 mengenai DIKLATPIM, sangat memungkinkan seorang pegawai negeri sipil untuk mengikuti DIKLATPIM meskipun belum menduduki jabatan struktural yang sesuai dengan DIKLATPIM yang diikutinya. Karena batasan-batasan serta syarat-syarat keikutsertaan pegawai negeri sipil dalam DIKLATPIM tidak diatur atau belum ada aturan untuk itu. selam ini yang menjadi acuan hanya seseorang yang mengikuti DIKLATPIM

³⁰ Data BKD, Tahun 2007.

³¹ Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002, hal 12 – 13.

telah turut serta dan lulus terlebih dahulu dalam DIKLATPIM setingkat dibawah dari DIKLATPIM yang akan diikutinya. Kenyataan yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, seorang pegawai negeri sipil dapat mengikuti DIKLATPIM meskipun belum menduduki jabatan struktural yang sesuai dengan peruntukkan DIKLATPIM yang diikutinya. Dengan alasan bahwa dengan mengikuti DIKLATPIM terlebih dahulu, maka seorang pegawai negeri sipil apabila diangkat dalam jabatan struktural tertentu sudah siap untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa harus membuang waktu untuk mengikuti DIKLATPIM pada saat yang bersangkutan telah menjabat pada jabatan struktural tertentu.

Pada fungsi *Organizing*, permasalahan mudahnya seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti DIKLATPIM meskipun belum menduduki jabatan struktural tertentu yang sesuai, menjadikan fungsi ini seakan membiarkan seorang pegawai negeri untuk turut serta dalam DIKLATPIM. Karena seorang pejabat pembina kepegawaian daerah dituntut untuk merencanakan jumlah pegawai negeri sipil di lingkungannya untuk mengikuti DIKLATPIM sesuai kebutuhannya. Karena permasalahan sebenarnya timbul dari fungsi *planning*, maka berimbas pada pelaksanaan fungsi *organizing* yang mengacu dan perbedoman pada aturan-aturan pelaksana maupun peraturan perundang-undangan.

Di dalam *Actuating* atau pelaksanaan, penyelenggaraan DIKLATPIM yang dilaksanakan setiap tahun anggaran oleh pejabat pembina kepegawaian daerah berlangsung dengan anggota-anggota yang terdaftar untuk mengikuti DIKLATPIM yang diadakan. Para pegawai negeri sipil yang menjadi peserta

di dalam DIKLATPIM memiliki jabatan struktural yang beragam, dan hal tersebut berlangsung hingga saat ini. Apabila peserta lulus dalam DIKLATPIM, maka diberikan sertifikat sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina.³²

Tidak ada masalah atau problematika yang terjadi pada fungsi *Actuating* atau pelaksanaan DIKLATPIM, karena sama halnya dengan fungsi *organizing* yang mengacu pada peraturan perundang-undangan serta peraturan pelaksana, dimana apabila aturan hukum atau pedoman yang digunakan memudahkan seorang pegawai negeri sipil untuk mengikuti DIKLATPIM, maka pelaksanaannya pun juga tidak mempersulit keikutsertaan pegawai negeri sipil meski belum menduduki jabatan struktural tertentu yang sesuai.

Controlling atau pengawasan dalam pelaksanaan DIKLATPIM juga mengalami hal yang sama dengan fungsi *organizing* maupun fungsi *actuating*, yakni dikarenakan fungsi *planning* yang mengacu pada peraturan perundang-undangan memungkinkan siapa pun pegawai negeri sipil dapat mengikuti DIKLATPIM asalkan yang bersangkutan telah mengikuti dan lulus DIKLATPIM yang sesuai dengan jabatan struktural yang dimiliki sekarang. fungsi pengawasan yang lemah ini juga turut memberikan kesan bahwa keikutsertaan dalam DIKLATPIM memang merupakan modal awal untuk berkompetisi di dalam penataan/pengisian jabatan struktural tertentu, meskipun pertimbangan dan keputusan adalah mutlak di tangan majelis BAPERJAKAT selaku badan yang berwenang.

³² Ibid, hal 12.

3. Sistem Manajemen Di Dalam Menentukan Penataan/Pengisian Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan

Di dalam melaksanakan kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang mempunyai jumlah pegawai negeri tidak sedikit, tentu membutuhkan suatu sistem manajemen yang memadai dan tangguh. Kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural merupakan bagian kecil dari pelaksanaan *good governance*, penataan/pengisian yang tepat di dalam jabatan struktural tertentu akan mempunyai dampak yang positif dalam rangka mewujudkan *good governance* di Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Dengan penempatan pejabat administrasi yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jabatan struktural yang diembannya diharapkan mampu untuk melayani masyarakat dengan baik, prima atau cepat, cermat, dan bijaksana. Akan tetapi, sistem manajemen di dalam penataan/pengisian jabatan struktural yang menjadi wewenang penuh BAPERJAKAT adalah bersifat tertutup dan rahasia serta hasil dari persidangannya adalah final. Keadaan demikian terasa bertentangan dengan keempat unsur atau prinsip utama *good governance*, yaitu:

- a. Akuntabilitas
- b. Transparansi
- c. Keterbukaan
- d. Aturan Hukum.³³

Di dalam *Planning* sistem manajemen dalam penataan/pengisian jabatan struktural tertentu yang bersifat tertutup apabila dikaitkan dalam perspektif

³³ Sedarmayanti, Op.Cit. Hal. 7.

good governance tentu bertolak belakang. Kewenangan yang dimiliki BAPERJAKAT dengan dukungan 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Serta, Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002. Maka, kedudukan BAPERJAKAT sangat kuat dan semua aspek pertimbangan dan keputusan dalam penataan/pengisian jabatan struktural mutlak ada di tangan BAPERJAKAT. Dengan adanya aturan hukum yang sebenarnya tidak mencerminkan prinsip-prinsip *good governance* ini, *planning* maupun program-program penataan/pengisian jabatan struktural tetap berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan disertai pertimbangan-pertimbangan yang juga bersifat rahasia.

Organizing di dalam problematika manajemen dalam penataan/pengisian jabatan struktural yang bersifat tertutup, seakan selalu tunduk dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana kewenangan yang dimiliki oleh BAPERJAKAT dalam hal ini begitu dominan, bahkan dalam hasil sidang BAPERJAKAT sekalipun hasil yang keluar adalah final. Oleh karena itu, fungsi *organizing* tidak dapat menjalankan prinsip-prinsip *good governance* di dalam kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural tertentu.

Pada pelaksanaan atau *Actuating* di dalam problematika manajemen dalam penataan/pengisian jabatan struktural yang bersifat tertutup, akan sama dengan apa yang terjadi pada fungsi *organizing* yang akan sukar untuk

menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Pelaksanaan yang selalu di dasari oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini adalah BAPERJAKAT menjalankan kegiatannya dengan manajemen bersifat tertutup dan hal tersebut dijamin oleh peraturan perundangan yang ada, tentu dominasi BAPERJAKAT tetap terasa dalam penataan/pengisian jabatan struktural. Seorang pegawai negeri sipil akan mengetahui dirinya menduduki jabatan struktural tertentu atau tidak, adalah pada saat acara pelantikan jabatan yang dipimpin langsung oleh Bupati selaku kepala daerah. Acara pelantikan itu sendiri dihadiri oleh pegawai negeri sipil melalui surat undangan yang diberikan kepada yang bersangkutan, terlepas apakah seorang pegawai negeri sipil tersebut diangkat dalam jabatan tertentu atau tidak semua dirahasiakan sampai Bupati sendiri yang mengumumkan dan melantiknya di hari yang bersamaan.

Controlling atau pengawasan terhadap penataan/pengisian jabatan struktural dapat dikatakan sangat lemah, kewenangan mutlak yang dimiliki oleh BAPERJAKAT begitu besar dalam penataan/pengisian jabatan struktural, keanggotaan dalam sidang BAPERJAKAT terdiri dari:

- a. Pembina I adalah Bupati selaku kepala daerah
- b. Pembina II adalah Wakil Bupati
- c. Ketua adalah Sekretaris Daerah dan merangkap sebagai anggota
- d. Sekretaris adalah Kepala Bidang Administrasi dan Mutasi Kepegawaian
(tidak mempunyai hak suara dalam sidang BAPERJAKAT)
- e. Anggota yang terdiri dari:
 1. Asisten I (bidang pemerintahan)

2. Asisten III (bidang administrasi)
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
4. Kepala Badan Pengawas.³⁴

Dari komposisi anggota yang terdapat dalam BAPERJAKAT, dapat terlihat bahwa pengawasan ataupun *controlling* sangat lemah. Karena tidak ada pihak lain yang dapat mengikuti sidang BAPERJAKAT praktis hanya menyisakan seorang kepala Badan Pengawas sebagai salah satu anggota BAPERJAKAT. Apabila terjadi sesuatu hal yang memaksa untuk diadakan voting atau pengambilan suara mayoritas, dapat dipastikan satu suara yang dimiliki kepala Badan Pengawas sangat lemah posisinya. Apapun hasil dari persidangan BAPERJAKAT adalah final dan tidak dapat diganggu gugat.

4. Pertimbangan Yang Mengarah Pada Standar Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Sidang Baperjakat Masih Abstrak

Dengan sifat manajemen tertutup dalam persidangan BAPERJAKAT untuk melaksanakan kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural, tentu objektivitas penilaian apakah seorang pegawai negeri sipil layak atau tidak untuk menduduki suatu jabatan struktural tertentu dengan berlandaskan pada kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai negeri sipil akan sulit untuk tercapai.

Apabila dikaji dalam tataran *Planning* atau perencanaan yang berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, penentuan siapa yang layak menduduki jabatan struktural tertentu dasar-dasar yang digunakan selain peraturan perundang-undangan yang berlaku, masih ada

³⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan Daftar Urut Kepangkatan (DUK), selain pertimbangan-pertimbangan lain yang digunakan dalam menentukan kelayakan seorang pegawai negeri sipil dalam menduduki jabatan struktural tertentu. Sebenarnya standar kompetensi untuk masing-masing eselon telah diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Pedoman inilah yang dapat menyempurnakan pemilihan pegawai negeri sipil untuk duduk dalam jabatan struktural tertentu, sehingga objektivitasnya dapat lebih terjamin.

Dalam *Organizing*, problematika terhadap abstraknya pertimbangan yang mengarah pada standar kompetensi pegawai negeri sipil dalam sidang BAPERJAKAT yang mempunyai sifat manajemen tertutup, sebenarnya tidak berpengaruh. Sebab, *organizing* dalam hal ini hanyalah menjalankan apa yang sudah ada dari peraturan perundang-undangan yang telah ada dan berlaku. Memang meskipun posisi Bupati sebagai pejabat pembina I dan Wakil Bupati sebagai pejabat pembina II dalam keanggotaan BAPERJAKAT, tetap saja jabatan yang bersangkutan merupakan jabatan politis. Sehingga, di dalam tubuh BAPERJAKAT itu sendiri akan sangat rawan sekali masuk kepentingan-kepentingan politis.

Actuating atau pelaksanaan pemilihan pegawai negeri sipil untuk menduduki suatu jabatan struktural dengan berdasarkan standar kompetensi yang dimiliki sebagai bahan pertimbangan dalam persidangan BAPERJAKAT sulit untuk dilakukan. Tidak jarang intervensi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Bupati maupun Wakil Bupati selaku pejabat pembina

terhadap jalannya persidangan BAPERJAKAT kerap terjadi. Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, seringkali terjadi hasil persidangan BAPERJAKAT mengalami perubahan sebelum pelaksanaan pelantikan dilakukan. Hal demikian menyebabkan diulangnya persidangan BAPERJAKAT dengan alasan pertimbangan-pertimbangan tertentu, faktor politis pun sangat kental mewarnai pertimbangan dalam persidangan BAPERJAKAT. Sekretaris Daerah selaku ketua sekaligus anggota dalam sidang BAPERJAKAT selama ini terkesan menurut atas pertimbangan-pertimbangan yang diberikan oleh Bupati maupun Wakil Bupati. Pelaksanaan yang berbau politis dapat menjadikan objektivitas yang berdasarkan standar kompetensi akan semakin sulit untuk dicapai, dan diperparah dengan bertolak belakangnya sistem manajemen dalam penataan/pengisian jabatan struktural dengan prinsip-prinsip *good governance*. Mutu dan etos kerja menjadi taruhan apabila faktor politis yang digunakan dalam kegiatan penataan/pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

Controlling atau pengawasan yang kurang maksimal juga menjadi salah satu pemicu abstraknya penentuan pemilihan seorang pegawai negeri sipil untuk menduduki jabatan struktural tertentu. Tidak dimungkinkannya elemen lain untuk turut berpartisipasi atau hanya sekedar sebagai pemantau atau penonton dalam persidangan BAPERJAKAT, seakan memberi keleluasaan para anggota BAPERJAKAT untuk menyusun siapa saja yang masuk dalam formasi kepegawaian yang ada khususnya jabatan struktural. Keberadaan Kepala Badan Pengawas pun kurang menjadi jaminan dengan posisinya yang lemah. Faktor *like and dislike* akan sangat terlihat dalam setiap penempatan

para pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, apalagi kalau menyangkut jabatan struktural yang mempunyai nilai strategis secara politis. Keadaan-keadaan inilah yang mewarnai jalannya penataan/pengisian jabatan struktural tertentu.

5. Ketidaksiapan Pemerintah Kabupaten Pasuruan Di Dalam Melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007

Dengan masih belum dijalankannya konsep kelembagaan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Pasuruan masih dalam tahap persiapan dan belum siap untuk langsung menjalankan konsep kelembagaan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tersebut. Hingga saat ini jajaran lembaga yang ada di Pemerintah Kabupaten Pasuruan masih menggunakan susunan kelembagaan yang lama. Ketidaksiapan itu sendiri berasal dari adanya beberapa lembaga yang ada pada susunan kelembagaan yang lama dihapus atau dengan kata lain dirampingkan, serta muncul lembaga baru.

Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah yang berorientasi pada efisiensi kinerja pada lembaga-lembaga di daerah mengakibatkan penataan/pengisian jabatan struktural banyak mengalami perubahan, dan untuk menata kembali formasi kepegawaian yang ada membutuhkan waktu yang tidak singkat. Perampingan pada lembaga-lembaga yang telah ada tentu akan menjadikan pekerjaan tambahan bagi pemerintah daerah untuk menata secara tepat komposisi pegawai negeri yang ada pada suatu lembaga di dalam pemerintah daerah itu

sendiri disamping penataan dalam segi anggaran operasional yang juga akan mengalami banyak perubahan. Hal-hal yang demikianlah yang menjadikan Pemerintah Kabupaten Pasuruan belum siap menjalankan sepenuhnya konsep kelembagaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007.

D. Dampak Dari Problematika Penataan/Pengisian Jabatan Struktural

Dengan banyaknya pegawai negeri sipil yang belum mendapatkan jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki tentu menjadikan suasana kerja kurang nyaman. Hal ini dikarenakan adanya harapan-harapan tidak pasti terhadap kariernya, apakah cepat atau lambat seorang pegawai negeri sipil dapat menduduki jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongannya. Rasa saling mencurigai dan aroma kompetisi kurang sehat juga mewarnai lingkungan kerja di Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Unsur kedekatan dengan pejabat pembina di atasnya menjadi faktor utama untuk meniti karier sebagai pegawai negeri sipil, karena unsur pimpinan mempunyai kewenangan untuk menilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebagai salah satu bahan referensi pada sidang BAPERJAKAT.

Mudahnya untuk mengikuti DIKLATPIM juga berakibat pada semakin banyaknya pegawai negeri sipil yang menonjolkan dirinya yang mampu dan berkompeten menduduki jabatan struktural tertentu, karena telah mengikuti DIKLATPIM sehingga merasa telah siap secara materi dan mental. Hal ini juga mengakibatkan pada semakin banyaknya pilihan atau referensi dalam menata/mengisi jabatan struktural yang lowong. Peraturan perundang-

undangan pun tidak memberikan batasan yang jelas mengenai siapa saja yang dapat mengikuti DIKLATPIM.

Dengan adanya sitem manajemen yang bersifat tertutup, menjadikan peran BAPERJAKAT begitu dominan. Dalam manajemen yang bersifat tertutup sebenarnya mempunyai dampak positif dan negatif sebagai berikut:

- Kebaikannya:
 - a. Kerahasiaan dan pengaturan penataan/pengisian jabatan struktural lebih terjamin.
 - b. Pengambilan keputusan dalam sidang BAPERJAKAT dapat dilaksanakan dengan cepat, karena tidak melibatkan partisipasi pegawai negeri sipil lain selain anggota BAPERJAKAT yang telah ditentukan.
- Keburukannya:
 - a. Menimbulkan sikap apatis para pegawai negeri sipil non anggota BAPERJAKAT dalam penataan/pengisian jabatan struktural.
 - b. Tidak mencerminkan prinsip-prinsip *good governance*.
 - c. Objektivitas dalam pemilihan pegawai negeri sipil untuk menduduki jabatan struktural tertentu menjadi sukar untuk tercapai.
 - d. Rentan dipengaruhi faktor politis.³⁵

Bertolak belakangnya prinsip-prinsip *good governance* dengan sistem manajemen tertutup pada penataan/pengisian jabatan struktural menjadikan sulitnya mencapai pemerintahan yang baik atau *good governance*. Objektivitas sangat diperlukan demi menjamin mutu dan kompetensi bekerja

³⁵ Malayu Hasibuan, Op. Cit. Hal 27.

seorang pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan struktural tertentu, semua penilaian tentang pelaksanaan pekerjaan serta kompetensi yang dimiliki seseorang sampai pada terpilihnya pegawai negeri untuk menduduki jabatan struktural tertentu semua proses tersebut dirahasiakan. Sehingga pemilihan yang berdasarkan suatu kompetensi masih abstrak dan subjektivitas lebih terasa, padahal standar kompetensi inilah yang dapat dijadikan tolok ukur kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karena pada dasarnya pegawai negeri sipil sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima dan profesional.

Apabila rasionalisasi lembaga daerah atau kajian kelembagaan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 benar-benar dilaksanakan, maka akan berdampak pada semakin beratnya kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah dalam hal ini untuk mengatur penataan/pengisian jabatan struktural. Dengan adanya rasionalisasi lembaga di daerah, tentu akan berakibat pada penumpukkan pegawai negeri sipil pada lembaga yang tidak terkena perampingan, sementara pada lembaga itu sendiri juga telah tersusun rapi penataan/pengisian jabatan strukturalnya. Hal ini tentu akan membutuhkan penataan ulang agar jelas kinerja dari pegawai negeri sipil yang lembaganya mengalami perampingan. Meskipun ada lembaga baru yang muncul pada konsep kelembagaan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, tetap saja menjadikan perubahan formasi kepegawaian menuntut adanya pengisian jabatan struktural yang memadai sesuai dengan pangkat/golongan yang

dimiliki oleh pegawai negeri sipil selain telah memenuhi syarat-syarat kenaikan pangkat.

E. Upaya-Upaya Untuk Mengatasi Problematika Penataan/Pengisian Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Dengan adanya beberapa problematika yang ada di dalam penataan/pengisian pegawai negeri dalam suatu jabatan struktural tentu membutuhkan suatu upaya-upaya penyelesaian yang sesuai dengan permasalahan yang timbul. Karena problematika tersebut mempunyai beberapa dampak yang dapat mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan, Dengan penataan/pengisian jabatan struktural yang tepat maka diharapkan di masa mendatang problematika yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan tidak terulang kembali.

1. Upaya-Upaya Yang Ditempuh Oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan

Upaya-upaya yang selama ini ditempuh oleh Badan Kepegawaian Daerah di dalam mengatasi problematika penataan/pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan mengenai banyaknya pegawai negeri sipil yang belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki, Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan selalu menyerahkan data base atau riwayat pekerjaan seorang pegawai negeri sipil yang masuk dalam daftar promosi sebagai pertimbangan dalam sidang BAPERJAKAT. Untuk setiap satu jabatan struktural yang lowong akan diberikan minimal tiga calon pegawai negeri sipil

yang benar-benar memenuhi syarat yang telah ditentukan kemudian menyerahkan sepenuhnya kepada Sidang BAPERJAKAT. Dan Badan Kepegawaian Daerah biasanya memberikan nama-nama calon pegawai negeri sipil yang layak serta telah memenuhi persyaratan lebih dari 5 (lima) nama calon untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam persidangan BAPERJAKAT. Sedangkan penumpukkan yang masih terjadi pada pegawai negeri sipil yang belum mendapat jabatan struktural tertentu yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki dipandang sebagai hal yang wajar, mengingat pola formasi kepegawaian yang terbatas dimana pola tersebut berbentuk kerucut yang semakin keatas semakin sedikit jabatan struktural yang tersedia.

Untuk problematika mengenai DIKLATPIM yang mudah untuk diikuti oleh setiap pegawai negeri sipil, Badan Kepegawaian Daerah memandang bahwa hal tersebut adalah wajar, hal ini dikarenakan belum ada peraturan perundang-undangan yang membatasi seorang pegawai negeri sipil untuk mengikutinya. Badan Kepegawaian Daerah selama ini hanya mensyaratkan seorang pegawai negeri sipil dapat mengikuti DIKLATPIM apabila telah mengikuti dan lulus pada DIKLATPIM setingkat dibawahnya.

Manajemen penataan/pengisian dalam jabatan struktural pegawai negeri sipil yang bersifat tertutup merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan serta dijadikan pedoman oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan, hal ini dipandang sebagai bentuk pelaksanaan yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur di dalam Ketentuan Pelaksanaan

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Di dalam menyongsong dijalankannya konsep kelembagaan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah telah bersiap untuk menata formasi kepegawaian yang berubah. Karena terdapat beberapa lembaga yang dihapus dan juga muncul lembaga baru, maka untuk pegawai negeri sipil yang lembaga tempat bekerjanya mengalami perampingan atau rasionalisasi akan ditempatkan pada formasi kepegawaian pada lembaga baru. Dan sisanya, akan ditempatkan pada lembaga-lembaga yang membutuhkan atau kekurangan pegawai.

2. Upaya-Upaya Dari Penulis Untuk Mengatasi Problematika Penataan/Pengisian Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Upaya-upaya yang dapat ditempuh oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan di dalam mengatasi problematika penataan/pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang pertama adalah mengenai banyaknya pegawai negeri sipil yang belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki. Pada permasalahan ini jumlah formasi kepegawaian yang ada pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan adalah terbatas dengan membentuk piramida, hal ini tidak dapat dirubah selama Pemerintah Kabupaten Pasuruan tidak menambah jumlah instansi atau unit kerja pada kelembagaan di jajaran Pemerintahannya. Untuk itu, sebaiknya para pegawai negeri sipil hendaknya meningkatkan semangat kerja serta kompetensi kinerjanya guna mendukung penilaian positif terhadap yang bersangkutan dari

pejabat pembina di atasnya. Atau menempuh strata pendidikan yang lebih tinggi guna menunjang pola pikir serta etos kerja yang dimiliki dan dapat menjadi poin plus pada saat masuk menjadi nominator dalam pertimbangan rapat BAPERJAKAT.

Pemerintah Kabupaten Pasuruan hendaknya lebih selektif untuk memberikan DIKLATPIM pada para pegawai negeri sipilnya. Meski terkesan memakan waktu, idealnya suatu DIKLATPIM diberikan hanya kepada pegawai negeri sipil yang telah menduduki jabatan struktural tertentu. Apabila DIKLATPIM dilaksanakan atau diberikan kepada pegawai negeri sipil yang belum menduduki jabatan struktural yang sesuai, dan ternyata baru menduduki jabatan tersebut dengan rentang waktu cukup lama dikhawatirkan banyak materi-materi DIKLATPIM yang telah diberikan banyak yang terlupakan. Mengenai regulasi bahwa pejabat pembina kepegawaian harus merencanakan jumlah pegawai yang mengikuti DIKLATPIM dalam setiap tahun anggaran, hal tersebut bukanlah masalah. Sebab, dalam setiap tahun pasti terjadi periode kenaikan pangkat serta perubahan formasi kepegawaian yang dimana untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural satu tingkat di atas jabatan struktur semula memerlukan DIKLATPIM.

Sistem manajemen tertutup untuk penataan/pengisian jabatan struktural mendapatkan jaminan dari peraturan perundang-undangan. Sementara di sisi lain sistem manajemen tertutup bertolak belakang dengan prinsip-prinsip *good governance*. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka memerlukan suatu desain atau paradigma baru terhadap jalannya sidang BAPERJAKAT. Yaitu dengan cara memberikan keleluasaan pegawai negeri sipil pada lingkungan

Pemerintah Daerah yang bersangkutan untuk menyaksikan jalannya persidangan BAPERJAKAT, akan tetapi para *audience* atau penonton tetap tidak mempunyai hak suara. Dan tata tertib mengikuti persidangan BAPERJAKAT juga harus jelas serta benar-benar dijalankan demi kelancaran persidangan. Keadaan seperti ini diharapkan mampu untuk memberikan kontrol terhadap jalannya persidangan BAPERJAKAT, atau setidaknya pertimbangan-pertimbangan yang digunakan tidak di dominasi oleh faktor politis, dan merangsang para anggota BAPERJAKAT untuk benar-benar memperhatikan standar kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai negeri sipil.

Apabila acara persidangan BAPERJAKAT telah dapat terpantau, maka untuk menjamin objektivitas kinerja seorang pegawai negeri sipil diperlukan perbaikan pada sisi penilaian standar kompetensi serta Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3), yaitu dengan penilaian yang terintegrasi secara modern melalui sistem komputerisasi, sehingga menjamin adanya transparansi karena siapapun dapat mengakses prestasi kinerja seseorang. Apabila kinerja seorang pegawai negeri sipil dapat terpantau secara transparan, diharapkan setiap pegawai negeri sipil dapat semangat meningkatkan mutu kinerjanya. Sebab, akan terjadi suatu perasaan malu apabila laporan kinerjanya buruk dan hal tersebut menjadi acuan semangat dalam bekerja.

Untuk menjamin keabsahan dari upaya-upaya terhadap manajemen yang bersifat tertutup menjadi transparan dan upaya keterbukaan terhadap laporan kinerja pegawai negeri sipil guna menjamin objektivitas kompetensi,

diperlukan adanya suatu formulasi atau perubahan peraturan perundang-undangan demi terciptanya kepastian hukum, dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang telah ada, terutama aturan mengenai sifat dari persidangan BAPERJAKAT yang tertutup maupun penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang bersifat rahasia.

Dari upaya-upaya diatas, diharapkan kedepan Pemerintah Kabupaten Pasuruan khususnya serta Pemerintah Pusat pada umumnya dapat menjalankan *good governance* tanpa harus ada yang ditutupi, prinsip-prinsip *good governance* memang membutuhkan waktu untuk menjalankannya, namun apabila tidak dimulai dari sekarang maka akan semakin lama pemerintah kita dapat mengarah pada pelaksanaan *good governance*.

Persiapan menghadapi pelaksanaan konsep kelembagaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Badan Kepegawaian Daerah dan tim BAPERJAKAT harus sudah mengambil langkah awal untuk melakukan penataan/pengisian jabatan struktural. Dengan cara, Badan Kepegawaian Daerah mendata setiap pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural tertentu dan mendata pula pengajuan promosi pegawai negeri sipil untuk kenaikan pangkat/golongan serta membuat daftar nama secara berurutan untuk diserahkan kepada tim BAPERJAKAT. Meskipun pelaksanaan dari kelembagaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 masih belum dapat dipastikan, tetap saja langkah awal harus segera dimulai mengingat jumlah pegawai negeri yang ditata tidak sedikit dan penataan itu sendiri membutuhkan waktu yang tidak singkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Problematika yang terjadi dalam penataan/pengisian jabatan struktural:
 - a. Banyaknya pegawai negeri sipil yang belum mendapatkan jabatan struktural tertentu yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki.
 - b. Mudahnya pegawai negeri sipil di dalam mengikuti DIKLATPIM.
 - c. Sistem manajemen penataan/pengisian jabatan struktural bersifat tertutup dan hasil dari persidangan BAPERJAKAT selaku badan yang berwenang adalah final dengan pertimbangan bersifat rahasia.
 - d. Ketidaksiapan untuk menjalankan konsep kelembagaan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007.
2. Penyebab terjadinya problematika penataan/pengisian jabatan struktural:
 - a. Formasi kepegawaian yang mengkerucut keatas, tidak sebanding dengan jumlah pegawai negeri sipil sudah siap menduduki jabatan struktural tertentu meskipun syarat serta DIKLATPIM telah dipenuhi.
 - b. Belum adanya peraturan perundang-undangan yang membatasi seorang pegawai negeri sipil untuk mengikuti DIKLATPIM.
 - c. Manajemen penataan/pengisian jabatan struktural yang bersifat tertutup, dan dalam persidangan BAPERJAKAT hasilnya adalah final serta pertimbangan-pertimbangannya bersifat rahasia.
 - d. Perencanaan yang matang dalam menjalankan konsep kelembagaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 masih memerlukan

waktu dan pengkajian lebih mendalam.

3. Dampak dari problematika penataan/pengisian jabatan struktural:

- a. Harapan menduduki jabatan struktural yang lowong menjadi tidak pasti, karena banyaknya pegawai negeri sipil yang sama-sama belum mendapat jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat yang dimiliki.
- b. Pegawai negeri sipil menuntut untuk menduduki jabatan struktural yang sesuai dengan pangkat/golongan yang telah dimiliki karena persyaratan dan DIKLATPIM telah terpenuhi.
- c. Pelaksanaan penataan/pengisian jabatan struktural sulit untuk dikontrol, serta bertolak belakang dengan prinsip *good governance*.
- d. Proses penataan/ pengisian jabatan struktural akan membutuhkan waktu yang lama, karena terjadi perubahan pada susunan kelembagaannya.

4. Upaya-upaya yang dapat ditempuh dalam problematika penataan/pengisian jabatan struktural tertentu:

- a. Pegawai negeri sipil hendaknya meningkatkan semangat kerja serta kompetensi yang dimiliki atau menempuh strata pendidikan yang lebih tinggi untuk menunjang etos kerja, dengan demikian akan menjadi nilai tambah apabila masuk dalam nominator pertimbangan rapat BAPERJAKAT untuk mengisi jabatan struktural yang lowong.
- b. Pemerintah Kabupaten Pasuruan harus selektif dalam memberikan DIKLATPIM untuk pegawai negeri sipilnya, sehingga hanya mereka yang telah menduduki jabatan struktural tertentu yang dapat mengikuti, supaya pemahaman materi DIKLATPIM masih segar dalam ingatannya.
- c. Perlu adanya peraturan perundang-undangan yang mencerminkan

prinsip *good governance* dalam mekanisme persidangan BAPERJAKAT, serta penilaian kompetensi yang dapat diakses oleh semua orang guna menjamin hasil objektif dari sidang BAPERJAKAT dalam penataan/pengisian jabatan struktural.

d. Perlu adanya langkah awal di dalam menata formasi kepegawaian serta mendata dan menyiapkan lebih dini para pegawai negeri sipil yang belum mendapat jabatan struktural tertentu yang sesuai dengan pangkat/golongan yang dimiliki guna dimasukkan dalam daftar nominasi pengisian jabatan struktural yang lowong, agar pada saat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dijalankan tidak terjadi penumpukkan tugas penataan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah.

B. Saran

1. Peraturan tentang pegawai negeri sipil yang dapat mengikuti DIKLATPIM harus diperjelas dan dalam hal ini sebaiknya diatur melalui peraturan perundang-undangan tersendiri.
2. Perlu adanya perubahan peraturan perundang-undangan yang membatasi kewenangan BAPERJAKAT, agar sesuai dengan prinsip *good governance*.
3. Transparansi standard kompetensi pegawai negeri sipil sehingga dapat diakses oleh semua pihak sekaligus sebagai sarana kontrol kinerja PNS.
4. BKD Pemkab. Pasuruan hendaknya menyiapkan daftar nama PNS yang akan mengalami kenaikan pangkat dan yang belum mendapat jabatan struktural, disesuaikan dengan konsep kelembagaan Peraturan Pemerintah Nomor. 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Ashofa Burhan, 2002, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Effendi Lutfi, 2006, *Hukum Kepegawaian dan Ketenagakerjaan*, Bahan Bacaan Kuliah.
- , 2003, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi*, Bayumedia, Malang.
- Hasibuan Malayu S.P., 2006, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kansil, C.S.T., 2005, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Hadjon, Philipus, 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Mandar Maju, Bandung.
- Narbuko Cholid & Abu Achmadi, 2004, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Satoto Sukamto, 2004, *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Hanggar Kreator, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2003, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung.
- , 2004, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua*, Mandar Maju, Bandung.
- Soemitro Ronny Hanintjo, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jumetri*, Ghalia Indonesia, Semarang.
- Syafiie Inu Kencana, 2007, *Ilmu Pemerintahan*, Mandar Maju, Bandung.
- , 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha Miftah, 2007, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Kencana, Jakarta.
- Wursanto, I.G., 2003, *Manajemen Kepegawaian 1*, Kanisius, Yogyakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

Peraturan Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan Nomor 36 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah.



PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 41 TAHUN 2007

TENTANG

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintahan daerah;
 - b. bahwa berdasarkan Pasal 128 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Susunan dan Pengendalian Organisasi Perangkat Daerah dilakukan dengan berpedoman pada peraturan pemerintah;
 - c. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah belum cukup memberikan pedoman yang menyeluruh bagi penyusunan dan pengendalian organisasi perangkat daerah yang dapat menangani seluruh urusan pemerintahan, sehingga perlu dicabut dan dibentuk peraturan pemerintah yang baru;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Organisasi Perangkat Daerah;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;



2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluasluasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

5. Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
7. Perangkat daerah provinsi adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
8. Perangkat daerah kabupaten/kota adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.
9. Rumah Sakit Daerah adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang dikategorikan ke dalam rumah sakit umum daerah dan rumah sakit khusus daerah.
10. Menteri adalah Menteri Dalam Negeri.
11. Unsur pengawasan daerah adalah badan pengawasan daerah yang selanjutnya disebut Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten, dan Inspektorat Kota.
12. Unit Pelaksana Teknis adalah unsur pelaksana tugas teknis pada dinas dan badan.
13. Sekretaris Daerah adalah sekretaris daerah provinsi dan sekretaris kabupaten/kota.
14. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural.

BAB II

PEMBENTUKAN

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1). Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah ditetapkan dengan peraturan daerah dengan berpedoman pada peraturan pemerintah ini.
- (2). Peraturan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengatur mengenai susunan, kedudukan, tugas pokok organisasi perangkat daerah.
- (3). Rincian tugas, fungsi, dan tata kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan gubernur/bupati/walikota.

BAB III

KEDUDUKAN, TUGAS, DAN FUNGSI

PERANGKAT DAERAH PROVINSI

Bagian Pertama

Sekretariat Daerah

Pasal 3

- (1). Sekretariat daerah merupakan unsur staf.
- (2). Sekretariat daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
- (3). Sekretariat daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
 - b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
 - c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
 - d. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
 - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Sekretariat daerah dipimpin oleh sekretaris daerah.

- (5). Sekretaris daerah berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur.

Bagian Kedua

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Pasal 4

- (1). Sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah yang selanjutnya disebut sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD.
- (2). Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (3). Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
 - b. penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
 - c. penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan
 - d. penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.
- (4). Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris dewan.
- (5). Sekretaris dewan secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.

Bagian Ketiga

Inspektorat

Pasal 5

- (1). Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- (2). Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

- (3). Inspektorat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perencanaan program pengawasan;
 - b. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan; dan
 - c. pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.
- (4). Inspektorat dipimpin oleh inspektur.
- (5). Inspektur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah.

Bagian Keempat

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Pasal 6

- (1). Badan perencanaan pembangunan daerah merupakan unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- (2). Badan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah.
- (3). Badan perencanaan pembangunan daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis perencanaan;
 - b. pengoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan;
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah; dan
 - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Badan perencanaan pembangunan daerah dipimpin oleh kepala badan.
- (5). Kepala badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.

Bagian Kelima

Dinas Daerah

Pasal 7

- (1). Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah.
- (2). Dinas daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
- (3). Dinas daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas.
- (5). Kepala dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.
- (6). Pada dinas daerah dapat dibentuk unit pelaksana teknis dinas untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa daerah kabupaten/kota.

Bagian Keenam

Lembaga Teknis Daerah

Pasal 8

- (1). Lembaga teknis daerah merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah.
- (2). Lembaga teknis daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik.
- (3). Lembaga teknis daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;

- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- (4). Lembaga teknis daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berbentuk badan, kantor, dan rumah sakit.
- (5). Lembaga teknis daerah yang berbentuk badan dipimpin oleh kepala badan, yang berbentuk kantor dipimpin oleh kepala kantor, dan yang berbentuk rumah sakit dipimpin oleh direktur.
- (6). Kepala dan direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.
- (7). Pada badan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dibentuk unit pelaksana teknis tertentu untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa daerah kabupaten/kota.

Pasal 9

- (1). Rumah sakit dapat berbentuk rumah sakit umum daerah dan rumah sakit khusus daerah.
- (2). Rumah sakit umum daerah terdiri dari 3 (tiga) kelas:
 - a. rumah sakit umum daerah kelas A;
 - b. rumah sakit umum daerah kelas B; dan
 - c. rumah sakit umum daerah kelas C.
- (3). Rumah sakit khusus daerah terdiri dari 2 (dua) kelas yaitu:
 - a. rumah sakit khusus daerah kelas A; dan
 - b. rumah sakit khusus daerah kelas B.
- (4). Penetapan kriteria klasifikasi rumah sakit umum daerah dan rumah sakit khusus daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan oleh menteri kesehatan setelah berkoordinasi secara tertulis dengan Menteri dan menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB IV
KEDUDUKAN, TUGAS, DAN FUNGSI
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN/KOTA

Bagian Pertama
Sekretariat Daerah

Pasal 10

- (1). Sekretariat daerah merupakan unsur staf.
- (2). Sekretariat daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu bupati/walikota dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
- (3). Sekretariat daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
 - b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
 - c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
 - d. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
 - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Sekretariat daerah dipimpin oleh sekretaris daerah.
- (5). Sekretaris daerah berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota.

Bagian Kedua

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Pasal 11

- (1). Sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah yang selanjutnya disebut sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD.
- (2). Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

- (3). Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
 - b. penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
 - c. penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan
 - d. penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.
- (4). Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris dewan.
- (5). Sekretaris dewan secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.

Bagian Ketiga

Inspektorat

Pasal 12

- (1). Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- (2). Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.
- (3). Inspektorat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perencanaan program pengawasan;
 - b. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan; dan
 - c. pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.
- (4). Inspektorat dipimpin oleh inspektur.
- (5). Inspektur dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada bupati/walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah.

Bagian Keempat

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Pasal 13

- (1). Badan perencanaan pembangunan daerah merupakan unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- (2). Badan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah.
- (3). Badan perencanaan pembangunan daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis perencanaan;
 - b. pengoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan;
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah; dan
 - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Badan perencanaan pembangunan daerah dipimpin oleh kepala badan.
- (5). Kepala badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.

Bagian Kelima

Dinas Daerah

Pasal 14

- (1). Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah.
- (2). Dinas daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
- (3). Dinas daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan

- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas.
- (5). Kepala dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.
- (6). Pada dinas daerah dapat dibentuk unit pelaksana teknis dinas untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan.

Bagian Keenam

Lembaga Teknis Daerah

Pasal 15

- (1). Lembaga teknis daerah merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah.
- (2). Lembaga teknis daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik.
- (3). Lembaga teknis daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4). Lembaga teknis daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berbentuk badan, kantor, dan rumah sakit.
- (5). Lembaga teknis daerah yang berbentuk badan dipimpin oleh kepala badan, yang berbentuk kantor dipimpin oleh kepala kantor, dan yang berbentuk rumah sakit dipimpin oleh direktur.
- (6). Kepala dan direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.
- (7). Pada lembaga teknis daerah yang berbentuk badan dapat dibentuk unit pelaksana teknis tertentu untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional

dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan.

Pasal 16

- (1). Rumah sakit dapat berbentuk rumah sakit umum daerah dan rumah sakit khusus daerah.
- (2). Rumah sakit umum daerah terdiri dari 4 (empat) kelas:
 - a. rumah sakit umum daerah kelas A;
 - b. rumah sakit umum daerah kelas B;
 - c. rumah sakit umum daerah kelas C; dan
 - d. rumah sakit umum daerah kelas D.
- (3). Rumah sakit khusus daerah terdiri dari 2 (dua) kelas yaitu:
 - a. rumah sakit khusus daerah kelas A; dan
 - b. rumah sakit khusus daerah kelas B.
- (4). Penetapan kriteria klasifikasi rumah sakit umum daerah dan rumah sakit khusus daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan oleh menteri kesehatan setelah berkoordinasi tertulis dengan Menteri dan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Bagian Ketujuh

Kecamatan

Pasal 17

- (1). Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.
- (2). Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
- (3). Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi:
 - a. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - b. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;

- c. mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
 - d. mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
 - e. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
 - f. membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
 - g. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
- (4). Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan peraturan bupati/walikota.
 - (5). Kecamatan dipimpin oleh camat.
 - (6). Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.
 - (7). Pedoman organisasi kecamatan ditetapkan dalam peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Bagian Kedelapan

Kelurahan

Pasal 18

- (1). Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam wilayah kecamatan.
- (2). Kelurahan dipimpin oleh lurah.
- (3). Lurah berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui camat.
- (4). Pembentukan, kedudukan, tugas, susunan organisasi dan tata kerja kelurahan diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB V
BESARAN ORGANISASI
DAN PERUMPUNAN PERANGKAT DAERAH

Bagian Pertama
Variabel Besaran Organisasi

Pasal 19

- (1). Besaran organisasi perangkat daerah ditetapkan berdasarkan variabel:
 - a. jumlah penduduk;
 - b. luas wilayah; dan
 - c. jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- (2). Perhitungan variabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

Bagian Kedua
Jumlah Besaran Organisasi

Paragraf 1

Besaran Organisasi Perangkat Daerah Provinsi

Pasal 20

- (1). Besaran organisasi perangkat daerah dengan nilai kurang dari 40 (empat puluh) terdiri dari:
 - a. sekretariat daerah, terdiri dari paling banyak 3 (tiga) asisten;
 - b. sekretariat DPRD;
 - c. dinas paling banyak 12 (dua belas); dan
 - d. lembaga teknis daerah paling banyak 8 (delapan).
- (2). Besaran organisasi perangkat daerah dengan nilai antara 40 (empat puluh) sampai dengan 70 (tujuh puluh) terdiri dari:
 - a. sekretariat daerah, terdiri dari paling banyak 3 (tiga) asisten;
 - b. sekretariat DPRD;
 - c. dinas paling banyak 15 (lima belas); dan
 - d. lembaga teknis daerah paling banyak 10 (sepuluh).

- (3). Besaran organisasi perangkat daerah dengan nilai lebih dari 70 (tujuh puluh) terdiri dari:
 - a. sekretariat daerah, terdiri dari paling banyak 4 (empat) asisten;
 - b. sekretariat DPRD;
 - c. dinas paling banyak 18 (delapan belas); dan
 - d. lembaga teknis daerah paling banyak 12 (dua belas).

Paragraf 2

Besaran Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

Pasal 21

- (1). Besaran organisasi perangkat daerah dengan nilai kurang dari 40 (empat puluh) terdiri dari:
 - a. sekretariat daerah, terdiri dari paling banyak 3 (tiga) asisten;
 - b. sekretariat DPRD;
 - c. dinas paling banyak 12 (dua belas);
 - d. lembaga teknis daerah paling banyak 8 (delapan);
 - e. kecamatan; dan
 - f. kelurahan.
- (2). Besaran organisasi perangkat daerah dengan nilai antara 40 (empat puluh) sampai dengan 70 (tujuh puluh) terdiri dari:
 - a. sekretariat daerah, terdiri dari paling banyak 3 (tiga) asisten;
 - b. sekretariat DPRD;
 - c. dinas paling banyak 15 (lima belas);
 - d. lembaga teknis daerah paling banyak 10 (sepuluh);
 - e. kecamatan; dan
 - f. kelurahan.
- (3). Besaran organisasi perangkat daerah dengan nilai lebih dari 70 (tujuh puluh) terdiri dari:
 - a. sekretariat daerah, terdiri dari paling banyak 4 (empat) asisten;
 - b. sekretariat DPRD;
 - c. dinas paling banyak 18 (delapan belas);
 - d. lembaga teknis daerah paling banyak 12 (dua belas);
 - e. kecamatan; dan

f. kelurahan.

Bagian Ketiga

Perumpunan Urusan Pemerintahan

Pasal 22

- (1). Penyusunan organisasi perangkat daerah berdasarkan pertimbangan adanya urusan pemerintahan yang perlu ditangani.
- (2). Penanganan urusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri.
- (3). Dalam hal beberapa urusan yang ditangani oleh satu perangkat daerah, maka penggabungannya sesuai dengan perumpunan urusan pemerintahan yang dikelompokkan dalam bentuk dinas dan lembaga teknis daerah.
- (4). Perumpunan urusan yang diwadahi dalam bentuk dinas terdiri dari:
 - a. bidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
 - b. bidang kesehatan;
 - c. bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi;
 - d. bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;
 - e. bidang kependudukan dan catatan sipil;
 - f. bidang kebudayaan dan pariwisata;
 - g. bidang pekerjaan umum yang meliputi bina marga, pengairan, cipta karya dan tata ruang;
 - h. bidang perekonomian yang meliputi koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, industri dan perdagangan;
 - i. bidang pelayanan pertanahan;
 - j. bidang pertanian yang meliputi tanaman pangan, peternakan, perikanan darat, kelautan dan perikanan, perkebunan dan kehutanan;
 - k. k. bidang pertambangan dan energi; dan
 - l. l. bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset.
- (5). Perumpunan urusan yang diwadahi dalam bentuk badan, kantor, inspektorat, dan rumah sakit, terdiri dari:
 - a. bidang perencanaan pembangunan dan statistik;
 - b. bidang penelitian dan pengembangan;
 - c. bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat;

- d. bidang lingkungan hidup;
 - e. bidang ketahanan pangan;
 - f. bidang penanaman modal;
 - g. bidang perpustakaan, arsip, dan dokumentasi;
 - h. bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa;
 - i. bidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana;
 - j. bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - k. bidang pengawasan; dan
 - l. bidang pelayanan kesehatan.
- (6). Perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan urusan pilihan, berdasarkan pertimbangan adanya urusan yang secara nyata ada sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah.

Pasal 23

Pelaksanaan tugas dan fungsi staf, pelayanan administratif serta urusan pemerintahan umum lainnya yang tidak termasuk dalam tugas dan fungsi dinas maupun lembaga teknis daerah dilaksanakan oleh sekretariat daerah.

BAB VI

SUSUNAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Bagian Pertama

Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi

Paragraf 1

Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD

Pasal 24

- (1). Sekretariat daerah terdiri dari asisten, dan masing-masing asisten terdiri dari paling banyak 3 (tiga) biro, dan masing-masing biro terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian, dan masing-masing bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian.
- (2). Sekretariat DPRD terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian, dan masing-masing bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian.

Paragraf 2

Dinas Daerah

Pasal 25

- (1). Dinas terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari paling banyak 3 (tiga) seksi.
- (2). Unit pelaksana teknis pada dinas terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional.
- (3). Unit pelaksana teknis dinas yang belum terdapat jabatan fungsional dapat dibentuk paling banyak 2 (dua) seksi.

Paragraf 3

Lembaga Teknis Daerah

Pasal 26

- (1). Inspektorat terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) inspektur pembantu, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, serta kelompok jabatan fungsional.
- (2). Badan terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari 2 (dua) subbidang atau kelompok jabatan fungsional.
- (3). Kantor terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan paling banyak 3 (tiga) seksi.
- (4). Unit pelaksana teknis pada badan terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional.
- (5). Unit pelaksana teknis badan yang belum terdapat jabatan fungsional dapat dibentuk paling banyak 2 (dua) seksi.

Pasal 27

- (1). Rumah sakit umum daerah kelas A terdiri dari paling banyak 4 (empat) wakil direktur dan masing-masing wakil direktur terdiri dari paling banyak 3 (tiga) bagian/bidang dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari 2 (dua) seksi.

- (2). Pada wakil direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang membidangi administrasi umum terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian dan bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian.
- (3). Rumah sakit umum daerah kelas B terdiri dari paling banyak 3 (tiga) wakil direktur, dan masing-masing wakil direktur terdiri dari paling banyak 3 (tiga) bagian/bidang, masing-masing bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari paling banyak 2 (dua) seksi.
- (4). Rumah sakit umum daerah kelas C terdiri dari 1 (satu) bagian dan paling banyak 3 (tiga) bidang, bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari paling banyak 2 (dua) seksi.
- (5). Rumah sakit khusus daerah kelas A terdiri dari 2 (dua) wakil direktur, masing-masing wakil direktur terdiri dari paling banyak 3 (tiga) bagian/bidang, masing-masing bagian terdiri dari 2 (dua) subbagian, dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari 2 (dua) seksi.
- (6). Rumah sakit khusus daerah kelas B terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan paling banyak 3 (tiga) seksi.

Bagian Kedua

Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

Paragraf 1

Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD

Pasal 28

- (1). Sekretariat daerah terdiri dari asisten, masing-masing asisten terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian, dan masing-masing bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian.
- (2). Sekretariat DPRD terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian, dan masing-masing bagian terdiri dari 3 (tiga) subbagian.

Paragraf 2

Dinas Daerah

Pasal 29

- (1). Dinas terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari paling banyak 3 (tiga) seksi.
- (2). Unit pelaksana teknis pada dinas terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional.

Paragraf 3

Lembaga Teknis Daerah

Pasal 30

- (1). Inspektorat terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) inspektur pembantu, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, serta kelompok jabatan fungsional.
- (2). Badan terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari 2 (dua) subbidang atau kelompok jabatan fungsional.
- (3). Kantor terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan paling banyak 3 (tiga) seksi.
- (4). Unit pelaksana teknis pada badan, terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional.

Pasal 31

- (1). Rumah sakit umum daerah kelas A terdiri dari paling banyak 4 (empat) wakil direktur dan masing-masing wakil direktur terdiri dari paling banyak 3 (tiga) bagian/bidang, masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional dan/atau terdiri dari 2 (dua) seksi.
- (2). Pada wakil direktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang membidangi administrasi umum terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian dan bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian.
- (3). Rumah sakit umum daerah kelas B terdiri dari paling banyak 3 (tiga) wakil direktur, dan masing-masing wakil direktur terdiri dari paling banyak 3 (tiga) bagian/bidang, masing-masing bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga)

subbagian dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari paling banyak 2 (dua) seksi.

- (4). Rumah sakit umum daerah kelas C terdiri dari 1 (satu) bagian dan paling banyak 3 (tiga) bidang, bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari paling banyak 2 (dua) seksi.
- (5). Rumah sakit umum daerah kelas D terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan 2 (dua) seksi.
- (6). Rumah sakit khusus daerah kelas A terdiri dari 2 (dua) wakil direktur, masing-masing wakil direktur terdiri dari paling banyak 3 (tiga) bagian/bidang, masing-masing bagian terdiri dari 2 (dua) subbagian, dan masing-masing bidang membawahkan kelompok jabatan fungsional atau terdiri dari 2 (dua) seksi.
- (7). Rumah sakit khusus daerah kelas B terdiri dari 1 (satu) subbagian tata usaha dan paling banyak 3 (tiga) seksi.

Paragraf 4

Kecamatan dan Kelurahan

Pasal 32

- (1). Kecamatan terdiri dari 1 (satu) sekretariat, paling banyak 5 (lima) seksi, dan sekretariat membawahkan paling banyak 3 (tiga) subbagian.
- (2). Kelurahan terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) seksi.

Pasal 33

Jumlah bidang pada dinas dan badan yang melaksanakan beberapa bidang urusan pemerintahan paling banyak 7 (tujuh) bidang.

BAB VII

ESELON PERANGKAT DAERAH

Bagian Pertama

Eselon Jabatan Perangkat Daerah Provinsi

Pasal 34

- (1). Sekretaris daerah merupakan jabatan struktural eselon Ib.

- (2). Asisten, sekretaris DPRD, kepala dinas, kepala badan, inspektur, dan direktur rumah sakit umum daerah kelas A, merupakan jabatan struktural eselon IIa.
- (3). Kepala biro, direktur rumah sakit umum daerah kelas B, wakil direktur rumah sakit umum kelas A, dan direktur rumah sakit khusus daerah kelas A merupakan jabatan struktural eselon IIb.
- (4). Kepala kantor, kepala bagian, sekretaris pada dinas, badan dan inspektorat, kepala bidang dan inspektur pembantu, direktur rumah sakit umum daerah kelas C, direktur rumah sakit khusus daerah kelas B, wakil direktur rumah sakit umum daerah kelas B, wakil direktur rumah sakit khusus daerah kelas A, dan kepala unit pelaksana teknis dinas dan badan merupakan jabatan struktural eselon IIIa.
- (5). Kepala bagian dan kepala bidang pada rumah sakit daerah merupakan jabatan struktural eselon IIIb.
- (6). Kepala seksi, kepala subbagian, dan kepala subbidang merupakan jabatan struktural eselon IVa.

Bagian Kedua

Eselon Jabatan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

Pasal 35

- (1). Sekretaris daerah merupakan jabatan struktural eselon IIa.
- (2). Asisten, sekretaris DPRD, kepala dinas, kepala badan, inspektur, direktur rumah sakit umum daerah kelas A dan kelas B, dan direktur rumah sakit khusus daerah kelas A merupakan jabatan struktural eselon IIb.
- (3). Kepala kantor, camat, kepala bagian, sekretaris pada dinas, badan dan inspektorat, inspektur pembantu, direktur rumah sakit umum daerah kelas C, direktur rumah sakit khusus daerah kelas B, wakil direktur rumah sakit umum daerah kelas A dan kelas B, dan wakil direktur rumah sakit khusus daerah kelas A merupakan jabatan struktural eselon IIIa.
- (4). Kepala bidang pada dinas dan badan, kepala bagian dan kepala bidang pada rumah sakit umum daerah, direktur rumah sakit umum daerah kelas D, dan sekretaris camat merupakan jabatan struktural eselon IIIb.
- (5). Lurah, kepala seksi, kepala subbagian, kepala subbidang, dan kepala unit pelaksana teknis dinas dan badan merupakan jabatan struktural eselon IVa.

- (6). Sekretaris kelurahan, kepala seksi pada kelurahan, kepala subbagian pada unit pelaksana teknis, kepala tata usaha sekolah kejuruan dan kepala subbagian pada sekretariat kecamatan merupakan jabatan struktural eselon IVb.
- (7). Kepala tata usaha sekolah lanjutan tingkat pertama dan kepala tata usaha sekolah menengah merupakan jabatan struktural eselon Va.

BAB VIII

STAF AHLI

Pasal 36

- (1). Gubernur, bupati/walikota dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu staf ahli.
- (2). Staf ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 5 (lima) staf ahli.
- (3). Staf ahli diangkat dan diberhentikan oleh gubernur, bupati/walikota dari pegawai negeri sipil.
- (4). Tugas dan fungsi staf ahli gubernur, bupati/walikota ditetapkan oleh gubernur, bupati/walikota di luar tugas dan fungsi perangkat daerah.

Pasal 37

- (1). Staf ahli gubernur merupakan jabatan struktural eselon IIa, dan staf ahli bupati/walikota merupakan jabatan struktural eselon IIb.
- (2). Staf ahli dalam pelaksanaan tugasnya secara administratif dikoordinasikan oleh sekretaris daerah.

BAB IX

PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN ORGANISASI

Pasal 38

- (1). Pembinaan dan pengendalian organisasi perangkat daerah provinsi dilakukan oleh Pemerintah.
- (2). Pembinaan dan pengendalian organisasi perangkat daerah kabupaten/kota dilakukan oleh gubernur.

Pasal 39

- (1). Pembinaan dan pengendalian organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 dilaksanakan dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi dalam penataan organisasi perangkat daerah.
- (2). Pembinaan dan pengendalian organisasi perangkat daerah dilakukan melalui fasilitasi terhadap rancangan peraturan daerah tentang organisasi perangkat daerah yang telah dibahas bersama antara pemerintah daerah dengan DPRD.
- (3). Rancangan peraturan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada gubernur bagi organisasi perangkat daerah kabupaten/kota dan kepada Menteri bagi organisasi perangkat daerah provinsi.

Pasal 40

- (1). Fasilitasi yang dilakukan oleh Menteri dan gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2) dilakukan paling lama 15 (lima belas) hari kerja setelah diterima rancangan peraturan daerah.
- (2). Apabila dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memberikan fasilitasi, maka rancangan peraturan daerah dapat ditetapkan menjadi peraturan daerah.

Pasal 41

- (1). Peraturan daerah provinsi tentang organisasi perangkat daerah harus disampaikan kepada Menteri paling lama 15 (lima belas) hari kerja setelah ditetapkan.
- (2). Peraturan daerah kabupaten/kota tentang organisasi perangkat daerah harus disampaikan kepada gubernur paling lama 15 (lima belas) hari kerja setelah ditetapkan, dengan tembusan Menteri.
- (3). Peraturan daerah tentang organisasi perangkat daerah dan peraturan pelaksanaannya yang bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dapat dibatalkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1). Menteri melakukan pemantauan dan evaluasi penataan organisasi perangkat daerah.

- (2). Dalam melakukan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Menteri berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB X

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 43

Provinsi, kabupaten/kota yang baru dibentuk dan belum mempunyai DPRD, pembentukan perangkat daerah ditetapkan dengan peraturan penjabat kepala daerah setelah mendapat persetujuan dari Menteri dan pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 44

Daerah yang memiliki status istimewa atau otonomi khusus, pembentukan perangkat daerah untuk melaksanakan status istimewa dan otonomi khusus berpedoman pada peraturan Menteri dengan pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 45

- (1). Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pelaksanaan peraturan perundangundangan dan tugas pemerintahan umum lainnya, pemerintah daerah dapat membentuk lembaga lain sebagai bagian dari perangkat daerah.
- (2). Organisasi dan tata kerja serta eselonisasi lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 46

Pemerintah daerah yang membentuk perangkat daerah sebagai badan layanan umum berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1). Untuk meningkatkan dan keterpaduan pelayanan masyarakat di bidang perizinan yang bersifat lintas sektor, gubernur/bupati/walikota dapat membentuk unit pelayanan terpadu.
- (2). Unit pelayanan terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan gabungan dari unsurunsur perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi perizinan.
- (3). Unit pelayanan terpadu didukung oleh sebuah sekretariat sebagai bagian dari perangkat daerah.
- (4). Pedoman organisasi dan tata kerja unit pelayanan terpadu ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat pertimbangan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 48

Kepala bidang pada dinas dan badan perangkat daerah kabupaten/kota yang telah menduduki jabatan struktural eselon IIIa sebelum Peraturan Pemerintah ini diundangkan, tetap diberikan hak kepegawaian dan hak administrasi lainnya dalam jabatan struktural eselon IIIa pada kabupaten/kota.

Pasal 49

Di lingkungan pemerintah daerah ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundangundangan.

Pasal 50

- (1). Perangkat daerah yang didukung oleh kelompok jabatan fungsional, dilakukan penyerasian dan rasionalisasi struktur organisasi.
- (2). Penyerasian dan rasionalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama 1 (satu) tahun sejak peraturan daerah tentang organisasi perangkat daerah ditetapkan.

Pasal 51

repository.ub.ac.id

Pelaksanaan penataan organisasi perangkat daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dilakukan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku maka Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 53

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 23 Juli 2007

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

ANDI MATTALATTA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2007 NOMOR 89

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 23 Juli 2007

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

PENETAPAN VARIABEL BESARAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

A. PROVINSI

NO VARIABEL KELAS INTERVAL NILAI

1 2 3 4

1.

JUMLAH PENDUDUK

(jiwa)

Untuk Provinsi di Pulau

Jawa

$\leq 7.500.000$

7.500.001 - 15.000.000

15.000.001 - 22.500.000

22.500.001- 30.000.000

$> 30.000.000$

8

16

24

32

40

2.

JUMLAH PENDUDUK

(jiwa)

Untuk Provinsi di luar

Pulau Jawa

$\leq 1.500.000$

1.500.001 - 3.000.000

3.000.001 - 4.500.000

4.500.001 - 6.000.000

$> 6.000.000$

8

16

24

32



40

3.

LUAS WILAYAH (KM2)

Untuk Provinsi di Pulau

Jawa

≤ 10.000

10.001 - 20.000

20.001 - 30.000

30.001 - 40.000

> 40.000

7

14

21

28

35

4.

LUAS WILAYAH (KM2)

Untuk Provinsi di luar

Pulau Jawa

≤ 20.000

20.001 - 40.000

40.001 - 60.000

60.001 - 80.000

> 80.000

7

14

21

28

35

LAMPIRAN

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 41 Tahun 2007

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



TANGGAL : 23 Juli 2007

- 2 -

1 2 3 4

5.

JUMLAH APBD

≤ Rp500.000.000.000,00

Rp500.000.000.001,00 -

Rp1.000.000.000.000,00

Rp1.000.000.000.001,00 -

Rp1.500.000.000.000,00

Rp1.500.000.000.001,00 -

Rp2.000.000.000.000,00

> Rp2.000.000.000.000,00

5

10

15

20

25

B. KABUPATEN

NO VARIABEL KELAS INTERVAL NILAI

1 2 3 4

1.

JUMLAH PENDUDUK

(jiwa)

Untuk Kabupaten di

Pulau Jawa dan Madura.

≤ 250.000

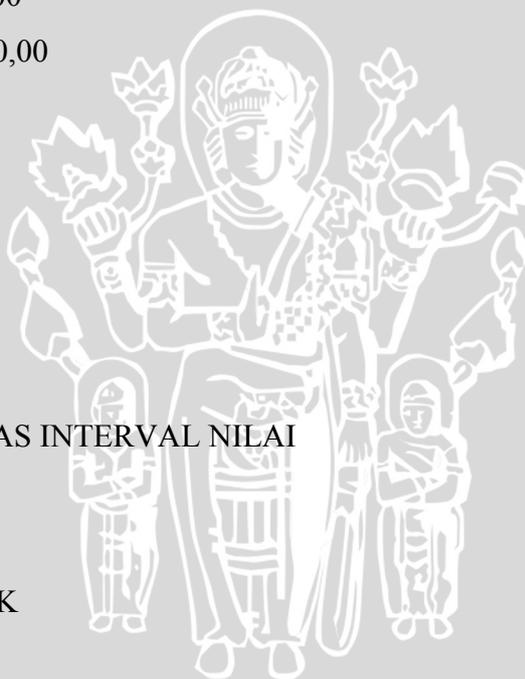
250.001 - 500.000

500.001 – 750.000

750.001 – 1.000.000

> 1.000.000

8



16

24

32

40

2.

JUMLAH PENDUDUK

(jiwa)

Untuk Kabupaten di luar

Pulau Jawa dan Madura.

≤ 150.000

150.001 - 300.000

300.001 – 450.000

450.001 – 600.000

> 600.000

8

16

24

32

40

3.

LUAS WILAYAH (KM2)

Untuk Kabupaten di

Pulau Jawa dan Madura.

≤ 500

501 - 1.000

1.001 – 1.500

1.501 – 2.000

> 2.000

7

14

21

28



35

- 3 -

1 2 3 4

4.

LUAS WILAYAH (KM2)

Untuk Kabupaten di luar

Pulau Jawa dan Madura.

≤ 1.000

1.001 – 2.000

2.001 – 3.000

3.001 – 4.000

> 4.000

7

14

21

28

35

5.

JUMLAH APBD

≤ Rp200.000.000.000,00

Rp200.000.000.001,00 –

Rp400.000.000.000,00

Rp400.000.000.001,00 –

Rp600.000.000.000,00

Rp600.000.000.001,00 –

Rp800.000.000.000,00

> Rp800.000.000.000,00

5

10

15

20

25

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



C. KOTA

NO VARIABEL KELAS INTERVAL NILAI

1 2 3 4

1.

JUMLAH PENDUDUK

(jiwa)

Untuk Kota di Pulau Jawa

dan Madura.

≤ 100.000

100.001 - 200.000

200.001 - 300.000

300.001 - 400.000

> 400.000

8

16

24

32

40

2.

JUMLAH PENDUDUK

(jiwa)

Untuk Kota di luar Pulau

Jawa dan Madura.

≤ 50.000

50.001 - 100.000

100.001 - 150.000

150.001 - 200.000

> 200.000

8

16

24

32



40

- 4 -

1 2 3 4

3.

LUAS WILAYAH (KM2)

Untuk Kota di Pulau Jawa

dan Madura.

≤ 50

51 - 100

101 - 150

151 - 200

> 200

7

14

21

28

35

4.

LUAS WILAYAH (KM2)

Untuk Kota di luar Pulau

Jawa dan Madura.

≤ 75

76 - 150

151 - 225

226 - 300

> 300

7

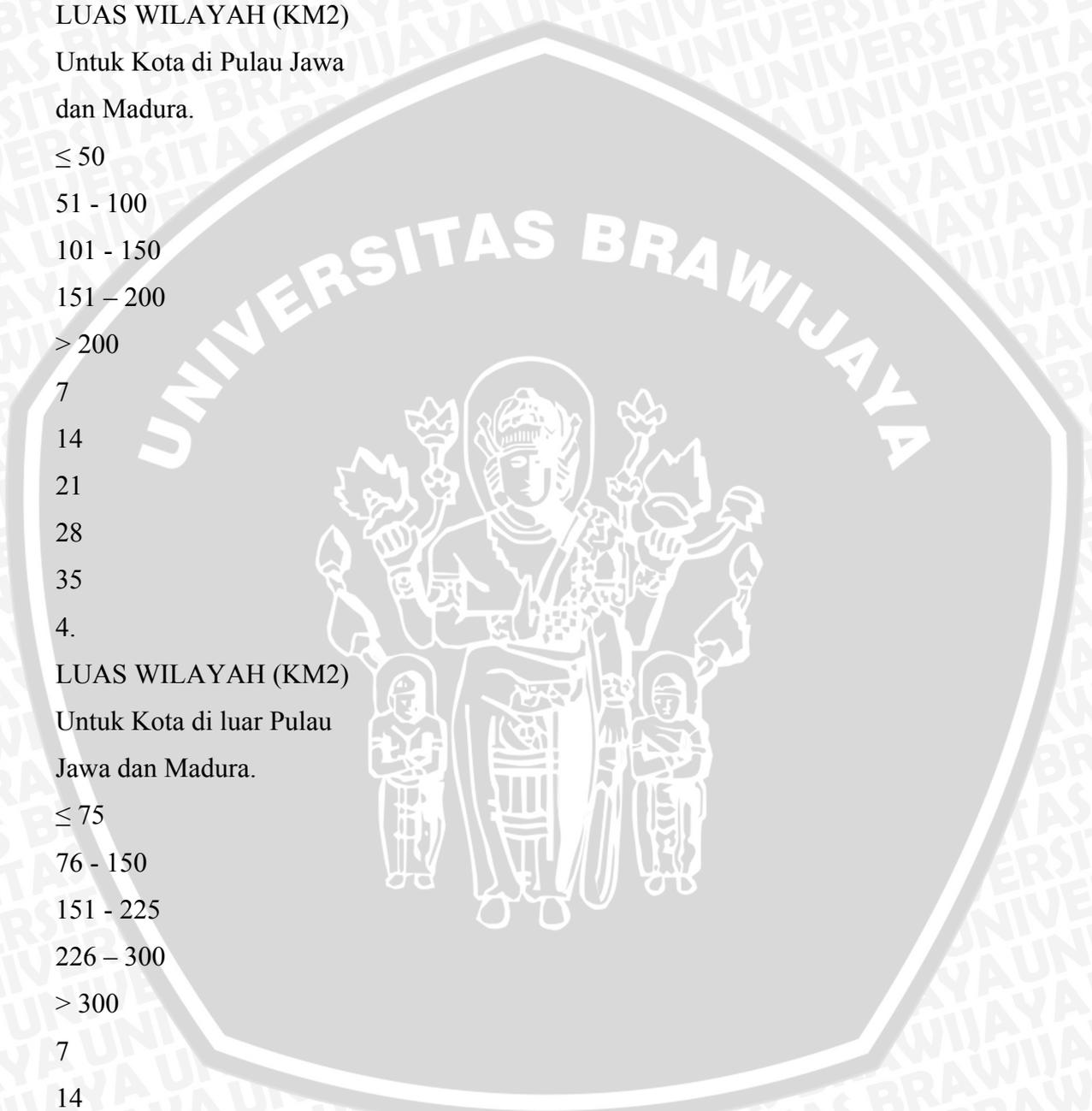
14

21

28

35

5.



JUMLAH APBD

≤ Rp200.000.000.000,00

Rp200.000.000.001,00 –

Rp400.000.000.000,00

Rp400.000.000.001,00 –

Rp600.000.000.000,00

Rp600.000.000.001,00 –

Rp800.000.000.000,00

> Rp800.000.000.000,00

5

10

15

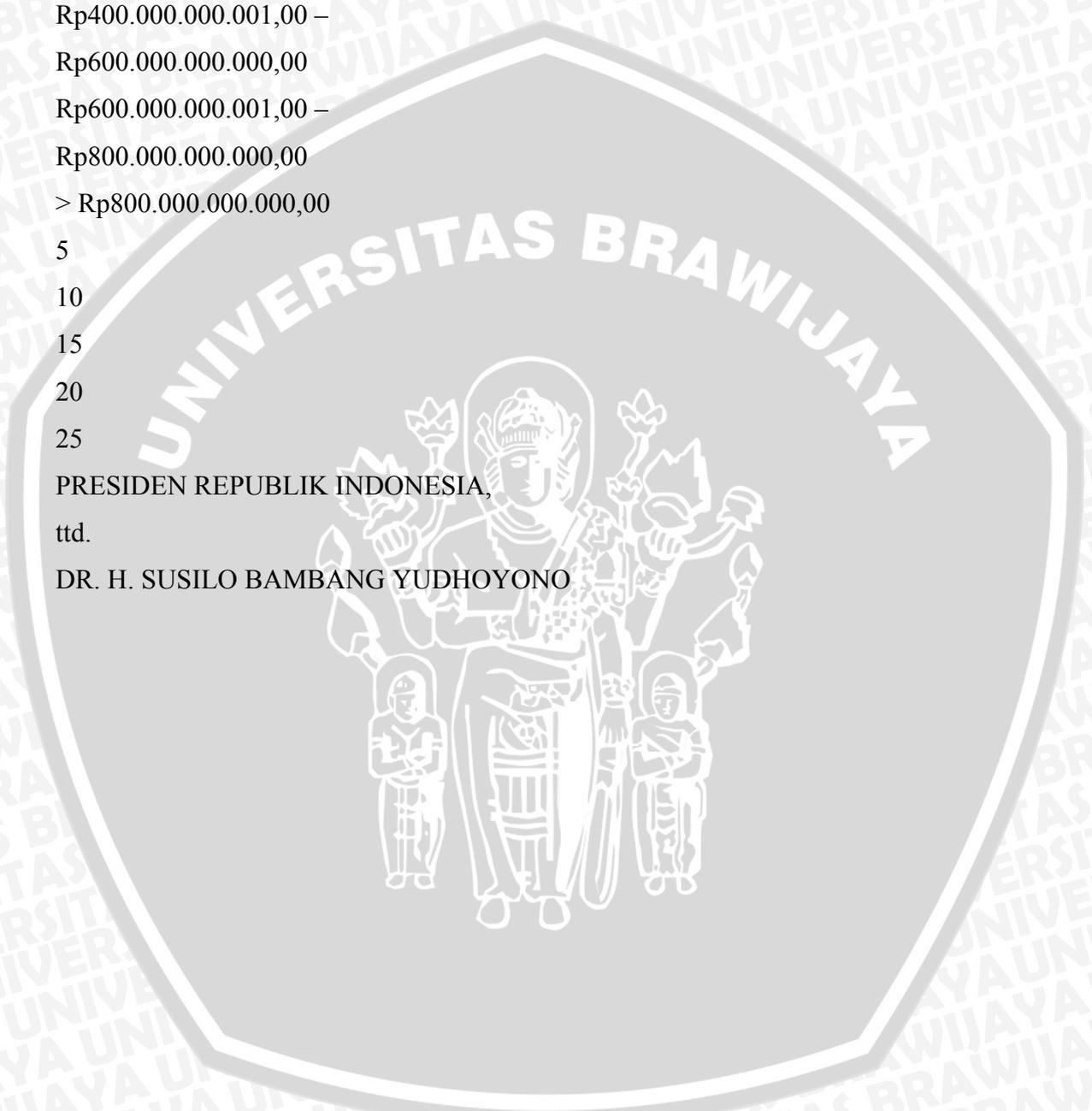
20

25

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 41 TAHUN 2007
TENTANG
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

I. UMUM

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah yang terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam sekretariat, unsur pengawas yang diwadahi dalam bentuk inspektorat, unsur perencana yang diwadahi dalam bentuk badan, unsur pendukung tugas kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, diwadahi dalam lembaga teknis daerah, serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam dinas daerah.

Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri.

Dengan perubahan terminologi pembagian urusan pemerintah yang bersifat konkuren berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, maka dalam implementasi kelembagaan setidaknya terwadahi fungsi-fungsi pemerintahan tersebut pada masing-masing tingkatan pemerintahan.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib, diselenggarakan oleh seluruh provinsi, kabupaten, dan kota, sedangkan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat pilihan hanya dapat diselenggarakan oleh daerah yang memiliki potensi unggulan dan kekhasan daerah, yang dapat dikembangkan dalam rangka pengembangan otonomi daerah. Hal ini dimaksudkan untuk efisiensi dan memunculkan sektor unggulan masing-masing daerah sebagai upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya daerah dalam rangka mempercepat proses peningkatan kesejahteraan rakyat.

Peraturan Pemerintah ini pada prinsipnya dimaksudkan memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah.

Besaran organisasi perangkat daerah sekurang-kurangnya mempertimbangkan faktor keuangan, kebutuhan daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, sarana dan prasarana penunjang tugas.

Oleh karena itu kebutuhan akan organisasi perangkat daerah bagi masing-masing daerah tidak senantiasa sama atau seragam. Peraturan Pemerintah ini menetapkan kriteria untuk menentukan jumlah besaran organisasi perangkat daerah masing-masing pemerintah daerah dengan variabel jumlah penduduk, luas wilayah dan jumlah APBD, yang kemudian ditetapkan pembobotan masing-masing variabel yaitu 40% (empat puluh persen) untuk variabel jumlah penduduk, 35% (tiga puluh lima persen) untuk variabel luas wilayah dan 25% (dua puluh lima persen) untuk variabel jumlah APBD, serta menetapkan variabel tersebut dalam beberapa kelas interval, sebagaimana ditetapkan dalam lampiran Peraturan Pemerintah ini. Demikian juga mengenai jumlah susunan organisasi disesuaikan dengan beban tugas masing-masing perangkat daerah. Perubahan nomenklatur Bagian Tata Usaha pada Dinas dan Badan menjadi Sekretariat dimaksudkan untuk lebih memfungsikannya sebagai unsur staf dalam rangka koordinasi penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas Bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif.

Bidang pengawasan, sebagai salah satu fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dalam rangka akuntabilitas dan objektifitas hasil pemeriksaan, maka nomenklturnya menjadi Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten/Kota dan dipimpin oleh Inspektur, yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah.

Selain itu, eselon kepala bidang pada dinas dan badan perangkat daerah kabupaten/kota diturunkan yang semula eselon IIIa menjadi eselon IIIb, dimaksudkan dalam rangka penerapan pola pembinaan karir, efisiensi, dan penerapan koordinasi sesuai peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, namun demikian bagi pejabat yang sudah atau sebelumnya memegang jabatan eselon IIIa, sebelum Peraturan Pemerintah ini ditetapkan kepada yang bersangkutan tetap diberikan hak-hak kepegawaian dan hak administrasi lainnya dalam jabatan struktural eselon IIIa, walaupun organisasinya menjadi eselon IIIb, dan jabatan eselon IIIb tersebut efektif diberlakukan bagi pejabat yang baru dipromosikan memegang jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Beberapa perangkat daerah yaitu yang menangani fungsi pengawasan, kepegawaian, rumah sakit, dan keuangan, mengingat tugas dan fungsinya merupakan amanat peraturan perundangundangan, maka perangkat daerah tersebut tidak mengurangi jumlah perangkat daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah ini, dan pedoman teknis mengenai organisasi dan tata kerja diatur tersendiri.

Pembinaan dan pengendalian organisasi dalam Peraturan Pemerintah ini dimaksudkan dalam rangka penerapan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi antardaerah dan antarsektor, sehingga masing-masing pemerintah daerah taat asas dan taat norma dalam penataan kelembagaan perangkat daerah. Dalam ketentuan ini pemerintah dapat membatalkan peraturan daerah tentang perangkat daerah yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dengan konsekuensi pembatalan hak-hak keuangan dan kepegawaian serta tindakan administratif lainnya. Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengendalian organisasi perangkat daerah, pemerintah senantiasa melakukan fasilitasi melalui asistensi, pemberian arahan, pedoman, bimbingan, supervisi, pelatihan, serta kerja sama, sehingga sinkronisasi dan simplifikasi dapat tercapai secara optimal dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Diatur pula dalam Peraturan Pemerintah ini mengenai pembentukan lembaga lain dalam rangka melaksanakan kebijakan Pemerintah, sebagai bagian dari perangkat daerah, seperti sekretariat badan narkoba provinsi, kabupaten dan

kota, sekretariat komisi penyiaran, serta lembaga lain untuk memudahkannya penangan tugas-tugas pemerintahan umum yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah, namun untuk pengendaliannya, pembentukannya harus dengan persetujuan pemerintah atas usul kepala daerah.

Pengertian pertanggungjawaban kepala dinas, sekretaris DPRD, dan kepala badan/kantor/direktur rumah sakit daerah melalui sekretaris daerah adalah pertanggungjawaban administratif yang meliputi penyusunan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dinas daerah, sekretariat DPRD dan lembaga teknis daerah, dengan demikian kepala dinas, sekretaris DPRD, dan kepala badan/kantor/direktur rumah sakit daerah bukan merupakan bawahan langsung sekretaris daerah.

Dalam implementasi penataan kelembagaan perangkat daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah ini menerapkan prinsip-prinsip organisasi, antara lain visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi lini serta fungsi pendukung secara tegas, efisiensi dan efektifitas, rentang kendali serta tata kerja yang jelas.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

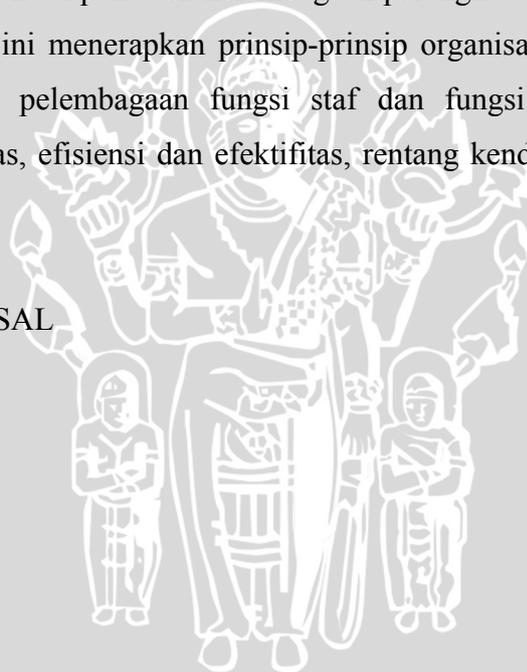
Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)



Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Kegiatan teknis operasional yang dilaksanakan unit pelaksana teknis dinas adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat sedangkan teknis penunjang adalah melaksanakan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi induknya.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Pemberian dukungan termasuk penyelenggaraan tugas dan fungsi yang menjadi ruang lingkup kewenangannya.

Huruf c

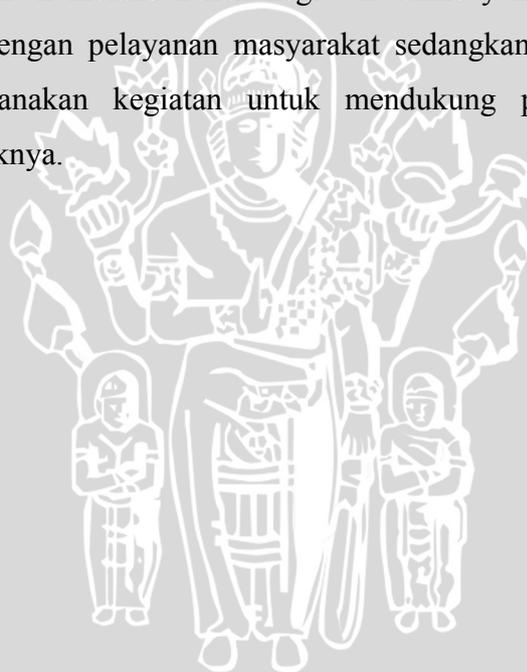
Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.



Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Kegiatan teknis operasional yang dilaksanakan unit pelaksana teknis badan adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat sedangkan teknis penunjang adalah melaksanakan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi induknya.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)



Kegiatan teknis operasional yang dilaksanakan unit pelaksana teknis dinas adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat sedangkan teknis penunjang adalah melaksanakan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi induknya.

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Kegiatan teknis operasional yang dilaksanakan unit pelaksana teknis badan adalah tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat sedangkan teknis penunjang adalah melaksanakan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi induknya.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

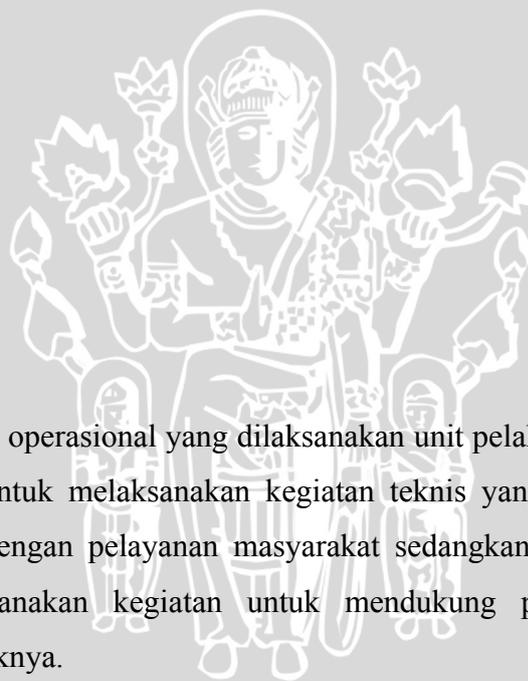
Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)



Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Penentuan jumlah perangkat daerah sesuai dengan jumlah nilai yang ditetapkan berdasarkan perhitungan dari variabel, dan masing-masing pemerintah daerah tidak mutlak membentuk sejumlah perangkat daerah yang telah ditentukan sesuai dengan variabel tersebut.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Penentuan jumlah perangkat daerah sesuai dengan jumlah nilai yang ditetapkan berdasarkan perhitungan dari variabel, dan masing-masing pemerintah daerah tidak mutlak membentuk sejumlah perangkat daerah yang telah ditentukan sesuai dengan variabel tersebut.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

Urusan pemerintahan yang perlu ditangani terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan.

Ayat (2)

Masing-masing urusan pada prinsipnya tidak mutlak dibentuk dalam lembaga tersendiri, namun sebaliknya masing-masing urusan dapat dikembangkan atau dibentuk lebih dari satu lembaga perangkat daerah sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi, kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Perumpunan dimaksud adalah penanganan urusan pemerintahan yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan yang dapat digabung dalam satu perangkat daerah berbentuk dinas, misalnya urusan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah digabung dengan urusan perindustrian dan perdagangan.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.



Huruf i

Pelaksanaan urusan bidang pelayanan pertanahan diselenggarakan oleh perangkat daerah sesuai kewenangan masing-masing.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Ayat (5)

Perumpunan dimaksud adalah penanganan urusan pemerintahan yang terdiri dari urusan wajib dan fungsi pendukung yang dapat digabung dalam satu perangkat daerah berbentuk badan dan/atau kantor, misalnya urusan perencanaan pembangunan digabung dengan urusan penelitian dan pengembangan.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

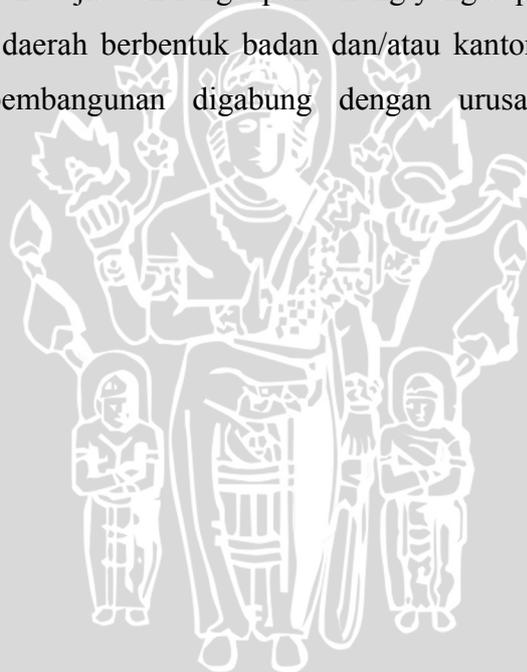
Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.



Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 23

Perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi staf seperti bidang hukum, organisasi, hubungan masyarakat, protokol dan pelayanan administratif, serta fungsi pemerintahan umum lainnya antara lain bidang penanganan perbatasan dan administrasi kerja sama luar negeri, yang termasuk sebagai bagian dari urusan pemerintahan, dan tidak termasuk fungsi dinas maupun lembaga teknis daerah diwadahi dalam sekretariat daerah.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Untuk menentukan jumlah susunan organisasi masing-masing perangkat daerah dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “koordinasi” adalah peran serta para pemangku kepentingan dalam menata organisasi perangkat daerah sesuai dengan lingkup kewenangannya, baik lintas sektor maupun antarstrata pemerintahan.

Yang dimaksud dengan “integrasi” adalah penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan daerah yang dilaksanakan secara terpadu dalam suatu organisasi perangkat daerah.

Yang dimaksud dengan “sinkronisasi” adalah konsistensi dalam penataan organisasi perangkat daerah sesuai dengan norma, prinsip, dan standar yang berlaku.

Yang dimaksud dengan “simplifikasi” adalah penyederhanaan penataan organisasi perangkat daerah yang efisien, efektif, rasional, dan proporsional.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "fasilitasi" adalah pemberian pedoman dan petunjuk teknis, arahan, bimbingan teknis, supervisi, asistensi dan kerja sama serta monitoring dan evaluasi terhadap penyusunan dan pelaksanaan peraturan daerah tentang organisasi dan tata kerja satuan kerja perangkat daerah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Pembentukan perangkat daerah bagi daerah yang ditetapkan sebagai daerah istimewa dan daerah otonomi khusus secara umum berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini, sedangkan untuk perangkat daerah lainnya dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kedudukannya sebagai daerah istimewa dan otonomi khusus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik dari segi jumlah dan jenis perangkat daerah dengan berpedoman pada peraturan Menteri.

Pasal 45

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "tugas dan fungsi sebagai pelaksanaan peraturan perundang-undangan" adalah tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan selain tugas dan fungsi perangkat daerah tetapi harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah berdasarkan peraturan perundangundangan, misalnya sekretariat komisi penyiaran, sekretariat badan narkoba.

Yang dimaksud dengan “tugas pemerintahan umum lainnya” adalah penyelenggaraan tugas pemerintahan yang perlu ditangani oleh pemerintah daerah sesuai dengan karakteristik daerah, misalnya penanganan perbatasan, kerja sama antardaerah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Pejabat struktural eselon IIIa pada semua satuan kerja perangkat daerah sebelum Peraturan Pemerintah ini ditetapkan, apabila dimutasikan menjadi kepala bidang pada dinas/badan pada perangkat daerah kabupaten/kota tetap diberikan hak kepegawaian dan hak administrasi lainnya dalam jabatan struktural eselon IIIa.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1)

Perangkat daerah yang dapat didukung oleh jabatan fungsional seperti jabatan fungsional auditor pada inspektorat, jabatan fungsional perencana pada badan perencanaan pembangunan daerah, jabatan fungsional pustakawan pada badan/kantor perpustakaan, jabatan fungsional arsiparis pada badan/kantor arsip, jabatan fungsional pranata komputer dan lain-lain, dilakukan penyerasian dan rasionalisasi struktur organisasi dengan menghapus dan atau mengurangi jabatan struktural pada unit pelaksana.

Ayat (2)

Pelaksanaan penyerasian dan rasionalisasi dimaksud dalam hal ini adalah bahwa pembina jabatan fungsional dapat menetapkan program impassing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR
4741

