PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Keserjanaan dalam Ilmu Hukum

Oleh:

Nirwana Farhiati

NIM.105010106111002

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2014

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG

Identitas Penulis :

a. Nama : Nirwana Farhiati
b. NIM : 105010106111002
c. Konsentrasi : Hukum Administrasi Negara

Jangka Waktu Penelitian : 4 bulan

Disetujui pada tanggal : 23 Januari 2014

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Lutfi Effendi, S.H., M.Hum	Dr.Shinta Hadiyantina, S.H., M.H
NIP. 19600810 198601 1 002	NIP. 19770305 200912 2 001

Mengetahui,
Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara

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

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

HALAMAN PENGESAHAN

PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG

Oleh:

Nirwana Farhiati

105010106111002

Skripsi ini telah di sahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Ketua Majelis Penguji	Anggota
Dr.Istislam,S.H.,M.Hum NIP. 19620823 198601 1 002	Dr.Shinta Hadiyantina,S.H.,M.H NIP. 19770305 200912 2 001
Anggota	Anggota
Tunggul Anshari,SN,S.H.,M.H NIP. 19590524 198601 1 001	Dr.Iwan Permadi,S.H.,M.H NIP. 197201172 00212 1 002
Anggota	Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara
Dr.Moh.Fadli,S.H.,M.Hum NIP. 19650401 199002 1 001	Lutfi Effendi,S.H.,M.Hum NIP. 19600810 198601 1 002

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr.Shihabudin, S.H.,M.H.
NIP.19591216 198503 1 001

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr.Shihabudin, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara dan selaku dosen pembimbing 1 atas bimbingan, motivasi, kesabaran, saran dan ilmu yang telah diberikan dalam membimbing penulis.
3. Ibu Dr.Shinta Hadiyantina, S.H.,M.H selaku dosen Pembimbing Pendamping, atas bimbingan, motivasi, kesabaran saran dan ilmu yang telah diberikan dalam membimbing penulis.
4. Seluruh dosen dan staff pengajar Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah banyak memberikan saya ilmu, pengetahuan, pendidikan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
5. Bapak Hendro kepala sub bagian Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang telah menyempatkan waktu untuk diwawancara.

6. Bapak Yoga Pandoe Waskita staff Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang telah menyempatkan waktu untuk diwawancara dan telah sabar melayani selama penelitian.
7. Bapak Supardi, Bapak Agus beserta seluruh staff Tata Usaha Badan Kepegawaian Daerah yang telah banyak membantu, memberikan pengetahuan kepada penulis.
8. Ibu dan Ayah selaku orang tua yang begitu kuat dan memberikan doa, dukungan, nasehat, semangat, yang selalu ada untuk mensupport, sertamemberikan inspirasi yang tiada henti dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Kedua saudaraku yang telah memberikan support, doa, inspirasi, yang selalu ada di saat-saat sulit dan memberikan dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Gede terimakasih atas ilmu, doa, support, selalu sabar mendengar keluhan-keluhan, memberikan perhatian kepada saya dan selalu ada untuk memberikan dukungan di saat sulit.
11. Para sahabat yaitu, Baiq. Rina, Dian, Wiwit, Mbok Ika, Gede, Made, Hendra, Krisna yang selalu mensupport, memberikan dukungan, ilmu dan perhatian kepada saya.
12. Teman-teman seperjuangan FORMAHPK angkatan 2010, kakak-kakak FORMAHPK yang selama ini memberikan ilmu,pengetahuan dan memberikan dukungan selama ini, serta adek-adek FORMAHPK 2011,2012,2013 yang selalu mensuport, perhatian kepada saya.
13. Teman-teman yaitu, Maharani Fathia, Renata Manullang, Vina Kartika Sari, Dewi Atika Sari, Renaldo Manullang, Bagus Ariwibowo yang selalu memberikan support, dukungan kepada saya.

14. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Brawijaya angkatan 2010 terutama D'HANS terimakasih.
15. Semua pihak yang tak dapat penulis sebut satu persatu, terimakasih atas segala perhatian dan bantuan, terutama doanya atas terselesainya skripsi ini.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

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

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

Malang, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan i

Lembar Pengesahan ii

Kata Pengantar iii

Daftar Isi vi

Ringkasan vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Penulisan 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Pegawai Negeri Sipil 11
B. Pegawai Negeri 19
C. Lembaga Pengelola Pegawai Negeri Sipil 22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 25
B. Metode Pendekatan 25
C. Lokasi Penelitian 26
D. Jenis Data dan Sumber Data 26
E. Teknik Memperoleh Data 27
F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 28
G. Teknik Analisis Data 29
H. Definisi Operasional 30

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian
   1. Kondisi Geografis 31
   2. Badan Kepegawaian Daerah 33

B. Susunan Organisasi …… 39
C. Pelaksanaan Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian daerah Kota Malang …….. 42
D. Hambatan dan Solusi dari Pelaksanaan Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah
1. Hambatan …… 58
2. Solusi ……... 60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 62
B. Saran 63

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

repository.ub.ac.id

RINGKASAN

Nirwana Farhiati, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Januari 2014, PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG, Lutfi Effendi, SH. MHum, Dr. Shinta Hadiyantina, SH. MH.

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Pilihan tema tersebut dilatar belakangi oleh penyalah gunaan kewenangan dan jabatan yang dimiliki oleh pemerintah khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Pada akhir masa jabatannya Walikota Malang menggelar mutasi besar-besaran, sehingga 217 pejabat di rolling oleh Walikota Malang. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai peranan dalam mutasi ataupun pengisian jabatan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, karya tulis ini mengangkat rumusan masalah : (1) Bagaimana pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di badan kepegawaian daerah kota malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil? (2) Apa hambatan dari pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di badan kepegawian daerah kota malang berdsarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 serta bagaimana solusinya?

Kemudian penulisan karya tulis ini menggunakan metode yuridis sosiologis dengan metode pendekatan yang digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi di masyarakat. Sumber data primer, sekunder yang diperoleh penulis akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komperatif, atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus statik yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan menggunakan jasa komputer. Mendiskripsikan dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

Dari hasil penelitian dengan metode di atas, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah melakukan pengisian jabatan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan dalam penerapannya menggunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011, akan tetapi penerapannya masih kurang optimal untuk pengisian jabatan yang terbuka. Sehingga adanya hambatan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Koata Malang penundaan pensiun bagi pegawai yang sudah memasuki masa pensiun, kebijakan pengisian jabatan belum ada pedoman teknisnya dan relatif secara nasional merupakan kebijakan baru sehingga belum banyak instansi yang secara utuh melaksanakannya. Solusi dari hambatan tersebut adalah keterbukaan pengisian jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah belum terlaksana maka sehubungan

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

dengan hal tersebut, agar kebijakan ini dapat diterima oleh internal maupun eksternal, maka dalam perumusannya tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku. Untuk menghindari kesalahan pada mutasi untuk para pegawai yang memasuki masa pensiun maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang harus merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011.

SUMMARY

Nirwana Farhiati, Administrative Law State Faculty of Law, University of Brawijaya Malang, January 2014, Distribution Of Filling Positions In The Staffing Agency Malang, Lutfi Effendi, SH.MHum, and Dr. Shinta Hadiyantina, S.H.M.H.

In this paper, the authors raised the issue of implementation of Title Charge Distribution in Regional Employment Board Agency Malang. The choice of theme background by abuse of authority and positions held by the government, especially the Regional Employment Board of Malang. At the end of his term mayor of Malang held a large-scale mutation, so that 217 officials in rolling by the Mayor of Malang. Regional Employment Board has a role in filling the vacancy or mutation.

Based on the above, this paper raised the formulation of the problem: (1) How does the implementation of filling the vacancy distribution in poor areas of the city staffing agency based on Government Regulation Number 54 year 2003 on Formation of Civil Servants ? (2) What are the barriers of implementation of filling positions in agency distribution staffing poor areas of the city based on Government Regulation Number 54 year 2003 on Formation of Civil Servants and what's the solution?

Then the writing of this paper using the methods of socio-juridical approach to the methodology is observes problem at society. Sources of primary data, secondary authors obtained will be analyzed using qualitative descriptive analysis techniques, namely quantitative data collected in the study correlational, comparative, or experimental processed with static formulas that have been provided, either manually or by using the services of a computer. Describe and analyze the data obtained in the field and then be concluded in accordance with the problems studied.

From the results of research with the above method, the authors obtained answers to existing problems that the Regional Employment Board of Malang has done filling the vacancy in accordance with Government Regulation Number 54 year 2003 and the application using the Head of State Personnel Board Rule Noumber 12 year 2011, but its application is still less than optimal for filling open positions. So that the barriers faced by the Regional Employment Board of Malang city delay retirement for employees who have already retired, the charging policy positions no technical guidelines and nationally is relatively new policy that not many agencies that fully implement. The solution of these openness filling the vacancy on the Regional Employment Board has not done so in connection with this matter, so that the appropriate policies and acceptable by the internal and external bureaucracy in the formulation of the provision of the applicable. To avoid errors on mutation for employees who retire then Malang Regional Employment Board

should refer to Government Regulation Number 54 year 2003 and the Regulation of the State Personnel Board Number 12 year 2011.

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Jumlah Pegawai Tahun 2013 ……..….. 40
Tabel 2. Jenjang Pendidikan ……..….. 40
Tabel 3. Golongan dan Ruang ……..….. 41
Tabel 4. Jabatan Fungsional ……..….. 41

DAFTAR BAGAN

Halaman

Bagan 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian DaerahKota Malang ……... 38

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara Republik Indonesia yang berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan juga Indonesia adalah Negara dimana yang mayoritasnya adalah pertanian. Namun semakin berkembangnya waktu Indonesia menjadi Negara Perkantoran, bahkan masyarakatnya juga banyak yang berstatus sebagai Pegawai Negeri. Begitulah upaya pemerintah demi memajukan dan mensejahterakan masyarakatnya sehingga banyak dampak dan perubahan-perubahan yang harus dialami oleh masyarakat. Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintah yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi keinginan utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dibidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang mendasar. Akan tetapi semakin berjalannya waktu dan berkembangnya pengetahuan dan teknologi, banyak para aparatur pemerintah yang menyalahgunakan kewenangan dan jabatannya untuk menentang atau melanggar suatu perwujudan pelaksanaan pemerintah yang baik, yang dapat diterima oleh rakyat dan pemerintah.[1] Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah untuk terealisasinya tujuan nasional.

[1]Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, **Hukum Kepegawaian di Indonesia,** Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 1.

Pegawai Negeri Sipil baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan pilar terpenting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Di dalam pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa:

> "Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya"

Ayat tersebut memberikan dasar pemikiran bahwa segala sesuatu yang akan diatur harus mengacu pada Undang-Undang Dasar dan Peraturan-peraturan lainnya. Upaya pemerintah dalam menjalankan fungsional Negara dan dalam penataan pegawai dan distribusi jabatan di setiap instansi-instansi pemerintah, yang terkait, guna menyelaraskan kebijakan pemerintah dengan hak-hak dari setiap pegawai negeri.

Di dalam Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa:

> "Kelancaran Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara Khususnya Pegawai Negeri."
>
> Dalam Pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintah kepada Daerah, Pegawai Negeri Berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil menegaskan;

> "Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, memberhentikan, pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberian Otonomi kepada daerah bertujuan untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintah di daerah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat. Keberhasilan untuk mencapai tujuan pemberian otonomi daerah sangat ditentukan oleh pelaksanaan-pelaksanaan berupa pegawai-pegawai yang ada di daerah.[2] Era otonomi daerah yang bersamaan dengan kuatnya politik lokal yang menyebabkan dampak pada pengelolaan Pegawai Negeri Sipil atau Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang tidak professional, sehingga Pemerintah Pusat dianggap telah membiarkan manajemen Pegawai Negeri Sipil semakin dalam kondisi yang buruk dan tidak adanya upaya nyata dalam perbaikan kondisi seperti ini.

Berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Desentralisasi Kepegawaian tersebut memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur administrasi kepegawaiannya melalui peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.[3]

Kewenangan tersebut diperoleh dari pasal 76 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang menyatakan bahwa;

> Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan.

---

[2] *Ibid,.*
[3] *Ibid,.*

Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menggantikan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 pengaturan mengenai administrasi kepegawaian daerah berubah lagi dengan adanya peluang pemerintah pusat untuk mengatur administrasi kepegawaian daerah.[4] Sehingga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 menjelaskan bahwa:

> Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
>
> Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaranditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, berdasarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Peraturan Pemerintah tersebut di tunjang dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Analisis Jabatan yang bertujuan untuk sebagai bahan acuan bagi pejabat yang berkepentingan dalam melaksanakan analisis jabatan.

Pemerintah Daerah Maupun Pemerintah pusat sangat berperan aktif dalam kewenangan dan tugas yang dijabatnya, khususnya dalam Penempatan Distribusi Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian yang kadang kala sering berbenturan satu sama lain. Hak dan Kewajiban dilaksanakan oleh aparatur Negara yang didistribusikan kepada jabatan-jabatan Negara.

---

[4] *Ibid,.*

Salah satu contoh Distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah adalah dengan terungkapnya kasus masuknya nama Rahmat Hidayat yang sudah meninggal akan tetapi masuk dalam SK pelantikan pejabat baru, karena dipromosikan oleh pejabat yang berstatus sebagai Kepala Biro. Yang diamana Rahmat Hidayat (alm) bisa diangkat sebagai Kepala Sub Bagian Evaluasi Produk Hukum Kabupaten dan Kota bahkan calon yang diangkat tersebut sudah meninggal dunia.[5]

Kasus yang diatas tersebut sangat berkaitan erat dengan pejabat yang ada diranah Badan Kepegawaian yang dimana pejabat-pejabat atau yang memegang hak pada jabatan tersebut mempunyai kekuasaan atau mempunyai kewenangan. Kasus yang berkaitan dengan distribusi pengisian jabatan juga terjadi pada lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Klaten yang menyangkut jual beli jabatan dan juga melibatkan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol). Para Korban telah menyerahkan uang antara Rp.7juta Hingga Rp.35juta sebagai uang muka untuk menaikkan jabatannya. Tujuh Korban yang akan dimintai keterangan polisi tersebut sebelumnya juga telah memeberikan kepada BKD. Mereka mengakui dimintai sejumlah uang oleh Sofan dan Agus Ketoprak yang mengaku-ngaku orang dekat Bupati Klaten.Namun begitu, Sofan akhirnya melaporkan Agus Ketoprak ke Polres Klaten.[6]

Pada Pemerintah Kota Malang sendiri mempunyai kasus yang sangat menggetirkan, menjelang akhir masa jabatan, Wali Kota Malang, Peni Suparto

---

[5]Okezone.com **Terungkapnya Nama Rahmat Hidayat** *(online)*, http://www.Jakarta.Okezone.com, (21Februari 2013).
[6]Moh, Khodiq **Makelar Jabatan** *(online)*, http://www.solopos.com/2013/06/18, (22 September 2013).

menggelar mutasi pejabat lagi. Setelah sebulan lalu melakukan mutasi, Pada hari Jumat walikota dua periode itu meroling 217 pejabat termasuk pejabat eselon II di lingkungan Pemkot Malang.[7]Masalah Distribusi Jabatan sangat marak terjadi pada Instansi-instani pemerintah. Pada PP No .42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah rasa kesatuan dan persatuan, kebersamaan, kerjasama, tanggung jawab, dedikasi disiplin, kreativitas, kebanggaan dan rasa memiliki Organisasi Pegawai Negeri Sipil dalam pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kode etik dan jiwa korps sangat berpengaruh pada setiap Pegawai Negeri Sipil yang membangun dan melancarkan sarana atau prasarana yang ada pada lingkungan kepegawaian sehari-hari dan menjunjung tinggi rasa solidaritas, mengamanhkan sikap jujur pada masyarakat maupun bangsa.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang "Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang formasi Pegawai Negeri Sipil" karena selama ini kurangnya sorotan dari Pemerintah bahkan dari penegak Hukum yang dimana para instansi kepegawaian dianggap sudah baik dalam menjalankan amanah, melainkan yang kita temui banyaknya peraturan-peraturan yang tidak diketahui atau pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Sehingga Hukum harus menindak lebih lanjut demi kelancaran hak dan kewajiban.

---

[7] Ridwan Mohammad, ***Lagi-Lagi Walikota Malang Menggelar Mutasi*** *(online)*, http://www.lensaindonesia.com./2013/05/04/html (19 Desember 2013)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apa hambatan dari pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil serta bagaimana solusinya?

C. Tujuan Penelitian

1. Memahami dan menganalisis benar tidaknya prosedur pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003.
2. Memahami dan menganalisis hambatan dari pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Solusinya.

D. Manfat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan konsep maupun teori hukum pada studi pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Penelitian ini dapat juga menambah wawasan memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan hukum, dapat juga nantinya penelitian ini bermanfaat untuk memberikan saran berupa rumusan. Penelitian ini dapat juga dijadikan bahan diskusi dan pemecahan masalah.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Mahasiswa untuk menambah wawasan bagi penulis dalam kaitannya dengan pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
   b. Bagi Pemerintah agar menjadikan pemerintahan yang baik, yang dapat dipercaya oleh masyarakat. Dapat juga sebagai bahan acuan untuk mengembangkan kinerja, sarana dan prasarana struktur pemerintah. Dapat juga penelitian ini dijadikan sebagai acuan dan dasar pelayanan bagi masyarakat untuk menjadikan suatu pemerintahan yang baik.
   c. Bagi Masyarakat, diharapkan agar dapat dipahami dan menambah wawasan dalam ranah pemerintah dan dapat dipahami dan menambah wawasan dalam ranah pemerintah dan dapat berperan aktif dalam pengembangan kinerja,

sarana dan prasarana yang diberikan oleh pemerintah. Dan juga penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan acuan dalam mewujudkan pemerintah yang baik.

E. Sistematika Penulisan

Dalam Penulisan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang sistematis untuk membahas permasalahan yang telah ditetapkan. Adapun penulisan skripsi ini di bagi menjadi 5 bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang munculnya permasalahan tentang Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah, yang mempunyai kewenangan dalam merekrut atau menempatkan jabatan bagi setiap anggota Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan di akhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang manajemen pegawai negeri sipil, lembaga pengelola pegawai negeri sipil, pegawai negeri sipil.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang bagaimana peneliti menguraikan cara pelaksanaan penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik memperoleh data, populasi dan sampel, teknik analisis data, dan definisi operasional variabel.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum geografis kota Malang, gambaran umum lokasi penelitian serta jawaban-jawaban dari rumusan masalah yang dianalisa dengan menggunakan analisa penulisan berdasrkan kajian pustaka dan bahan primer serta sekunder penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan dan sarana dari hasi dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi dan diikuti dengan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

1. Distribusi Jabatan

Distribusi diartikan menjadi penyaluran atau penyampaian suatu jabatan-jabatan Negara kepada aparatur Negara yang mengandung hak dan kewajiban. Jabatan Secara Umum adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara.[8] Sedangkan jabatan dapat diartikan menjadi sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau saling berhubungan satu dengan yang lain, yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sama walaupuntersebar di berbagai tempat.

Jabatan atau kewenangan dapat diperoleh dengan dua cara, yaitu dengan atribusi dan dengan delegasi, atribusi adalah wewenang yang melekat pada suatu jabatan, yang diatur dalam pasal 1 angka 6 UU nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutnya : wewenang yang ada pada badan atau pejabat tata usaha negara yang dilawankandengan wewenang yang dilimpahkan, sedangkan delegasi adalah pemindahan/pengalihan suatu kewenangan yang ada. Oleh sebab itu jika digabungkan atribusi dan delegasi adalah

[8]Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya, **Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

alat-alat membantu untuk memeriksa apakah suatu badan berwenang atau tidak. Sedangkan dalam hal mandat tidak ada sama sekali pengakuan kewenangan atau pengalih tanganan kewenangan. Akan tetapi mandat disini menyangkut janji-janji kerja interen antara penguasa dan pegawai.[9]

Dalam hal-hal tertentu seorang pegawai memperoleh kewenangan untuk atas nama si penguasa. Adapun Jabatan-jabatan yang diberikan kepada Pegawai Negeri sebagai berikut:

a. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.[10]

b. Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki pegawai negeri sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.[11]Karir juga dapat diartikan sebagai sebuah sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama sepanjang waktu kehidupan seseorang dan sebuah aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

c. Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya jabatan dalam kesejahteraan lembaga tertinggi atau tinggi negara dan kepaniteraan pengadilan.[12]

---

[9]Philipus M. Hadjon, dan kawan-kawan, *op.cit*, hlm 130
[10] Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, *op.cit* hlm 99
[11] Kantor Regional II, *op.cit*
[12] *Ibid*

d. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.[13] Jabatan organik juga dapat diartikan menjadi yang telah ditetapkan dalam peraturan gaji yang berlaku dan termasuk formasi yang telah ditentukan oleh suatu organisasi yang bersangkutan.

e. Jabatan struktural erat kaitannya dengan jenjang kepangkatan yang di tetapkan untuk jabatan itu, sehingga pegawai yang pangkatnya lebih tinggi gun amenjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan dalam jabatan struktural.[14]

f. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan pegawai negeri sipil atau penempatan pegawai suatu proses yang tidak terpisahkan. Setelah proses pengadaan pegawai, pegawai yang baru diangkat harus ditetapkan pada suatu unit organisasi tertentu yang membutuhkan tenaa baru dengan mengacu pada formasi yang ada.[15]

Pengadaan pegawai negeri sipil hanya diperkenankan dalam batas formasi yang telah ditetapkan, dengan memprioritaskan:[16]

1. Pegawai pelimpahan/penarikan dari Departemen/Lembaga Pemerintahan Non Departemen/Pemerintah Daerah yang kelebihan pegawai;

---

[13] *Ibid*
[14] Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, *op.cit.* hlm 99
[15] *Ibid,.*
[16] Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Gadjah Mada, **Pedoman Manajemen Pegawai Negeri Sipil,** (online), http//sdm.ugm.ac.id/new/content/formasi-pns, (13 November 2013).

2. Siswa/mahasiswa ikatan dinas, setelah lulus dari pendidikannya;
3. Tenaga kesehatan yang telah selesai melaksanakan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap;
4. Tenaga lain yang sangat diperlukan.

g. Formasi Pegawai Negeri Sipil

Formasi pegawai negeri sipil adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.[17]

h. Larangan Menjadi Anggota Partai

Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.[18]

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dengan tegas melarang pegawai negeri sipil menjadi anggota partai politik dan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 ditetapkan larangan pegawai negeri sipil menjadi anggota pengurus partai politik. Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah ini, pegawai negeri sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil. Pemberhentian tersebut dapat dilakukan dengan

[17] *Ibid*,.
[18] *Ibid*,.

hormat atau tidak dengan hormat untuk mengundurkan diri sebagai pegawai negeri sipil.

2. Pangkat

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Pengangkatan pangkat dalam pangkat pegawai negeri sipil menetapkan bahwa setiap pegawai negeri sipil diangkat dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[19]

1. Kenaikan pangkat regular adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.[20]
2. Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memangku jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, dan kenaikan pangkat pilihan dimaksud diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.[21]
3. Sistem kenaikan pangkat istimewa adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya

[19]Philipus M. Hadjon, dan kawan-kawan, *op.cit*, hlm 220
[20] *Ibid*,.
[21] *Ibid*,.

atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara.[22]

4. Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaiakan pangkat setingkat lebih tinggi yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah mencapai batas usia pensiun yang akan berhenti denganhormat dengan hak pensiun, apabila telah sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan penilaian pekerjaan rata-rata bernilai baik, dengan ketentuan tidak ada unsure penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang.[23]
5. Kenaikan pangkat anumerta adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tewas atau meninggal dunia dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya.[24]
6. Kenaikan pangkat dalam tugas belajar adalah kenaikan pangkat yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil yang ditugaskan mengikuti pendidikan atau latihan jabatan selama dalam pendidikan atau latihan jabatan itu.[25]
7. Kenaikan pangkat selama menjadi pejabat negara adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diangkat menjadi pejabat negara dan dibebaskan dari

[22] *Ibid*,.
[23] *Ibid*,.
[24] *Ibid*,.
[25] *Ibid*,.

jabatan organiknya apabila telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsure penilaian pelaksanaan pekerjaannya sekurang-kurangnya bernilai baik atau telah 5 (lima) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan pelaksanaan pekerjaannya rata-rata bernilai baik dengan ketentuan tidak ada unsure penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai kurang.[26]

8. Kenaiakn pangkat selama dalam penugasannya adalah kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi kepada pegawai negeri sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh pada proyek pemerintah, perusahaan milik negara, organisasi profesi, badan swasta yang ditentukan, negara sahabat atau badan internasional.[27]
9. Kenaikan pangkat selama menjalankan wajib militer adalah kenaikan pangkat berupa pengangkatan kembali pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat dari dinas wajib militer pada instansi semula dalam pangkat yang sekurang-kurangnya sama dengan pangkat yang dimilikinya terakhir sebelum menjalankan dinas wajib militer dengan cara memperhitungkan penuh masa kerja dan dengan memperhatikan pangkat yang dimilikinya selama menjalankan dinas wajib militer.[28]
10. Kenaiakan pangkat sebagai penyesuaian ijazah adalah kenaikan pangkat yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil

[26] *Ibid,.*
[27] *Ibid,.*
[28] *Ibid,.*

berdasarkan penyesuaian surat tanda tamat belajar, ijazah atau akta yang diperoleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan.[29]

11. Kenaiakan pangkat lainnya adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai negeri sipil tertentu dari pangkat golongan ruang semula ke pangkat golongan ruang yang setingkat lebih tinggi apabila pegawai negeri sipil yang bersangkutan telah mencapai syarat masa tertentu dalam pangkat yang dimilikinya beserta syarat nilai tertentu yang dicapai pada tiap unsure penilaian dari pelaksanaan pekerjaannya.[30]

Masa kenaikan pangkat pegawai negeri sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama pegawai negeri sipil dihitungkan sejak pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil. Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler kenaikan pangkat reguler diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan pangkat reguler ini diberikan sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir dan pangkat tertingginya ditentukan oleh pendidikan tertinggi yang dimilikinya.[31]

---

[29] *Ibid,.*
[30] *Ibid,.*
[31] *Ibid,.*

B. Pegawai Negeri

Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdsarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.[32] Pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil sangat berpengaruh pada perbaikan ataupun sebagai penunjang bagi setiap instansi-instansi disetiap Kota, Daerah, maupun Kabupaten.

Peranan dari Pegawai Negeri Seperti di istilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun,the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang modern menjadi tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.[33]

Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam menyelenggrakan tugas-tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan, oleh karena itu terdapat hubungan antara pegawai negeri dengan Negara berupa kaidah-kaidah dalam hukum kepegawaian.

---

[32] Philipus M. Hadjon, dan kawan-kawan, hlm**.** 214.
[33] Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, *op.cit*. hlm. 31

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (1) Pegawai Negeri dibagi menjadi:[34]

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

Di dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan penegertian masing-masing bagian, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Negeri yang merupakan aparatur Negara.[35]

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:[36]

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah nondepartemen, kesekretariatan lembaga Negara, instansi vertical di Daerah Provinsi Kabupaten atau Kota, Kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelnggarakan tugas Negara lainnya.

---

[34] *Ibid,*. hlm. 36
[35] *Ibid,*.
[36] *Ibid,*.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud pegawai Negeri Sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima pekerja.

Disamping pegawai Negeri sebagimana yang disebutkan pada pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.Pegawai tidak tetap tidak berkedudukn sebagai Peagawai Negeri.[37]Pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai di luar Pegawai Negeri Sipiil dan pegawai lainnya (Tenaga Kerja). Pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalampenggajiannya.[38]

Pada dasarnya, kebijakan pengangkatan pegawai tidak tetap diserahkan pada kebutuhan dari masing-masing instansi, namun sejak dikeluarkannya peraturan pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil,

[37] *Ibid*,.
[38]Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, *op.cit.* hlm 37

tanggal 11 November 2005, semua pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat lain dilingkungan instansi dilarang mengangkat tenaga Honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan peraturan Pemerintah.

C. Lembaga Pengelola Pegawai Negeri Sipil

1. Badan Kepegawaian Daerah

Badan ini mengurusi administrasi kepegawaian pemerintaha daerah, baik di pemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah provinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah ini hanya berada ditingkatan Kabupaten/kota, sedangkan ditingkat banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro Kepegawaian.[39]

Badan Kepegawaian Daerah atau disingkat BKD merupakan salah satu unit kerja, organisasi, instansi yang dibentuk oleh pemerintah/pemerintah daerah dan sekaligus dipercaya untuk menyelenggarakan berbagai urusan dibidang kepegawaian daerah termasuk dalam hal pengadaan atau pengangkatan pelamar umum dan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Badan kepegawaian daerah pada dasarnya mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus semua manajemen pegawai negeri sipil.

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam, yaitu

[39] *Ibid.*, hlm 27

1. Penyiapan peraturan daerah dibidang kebijaksanaan teknis kepegawaian;
2. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah, baik yang menduduki jabatan structural/fungsional atau tidak;
3. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

2. Pegawai Negeri

Pegawai Negeri mempunyai otoritas dan wewenang secra hukum. Pihak Pemerintah mempunyai tugas-tugas terhadap masyarakat dengan melaksanakan suatu kebijakan lingkungan dalam bentuk wewenang, yaitu kekuasaan yuridis akan orang-orang pribadi, badan-badan hukum dan memberikannya kepada Pegawai Negeri bawahan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya yang dapat dan mereka pegang menurut Hukum.[40]

Pendapat Utrecht yang dikutip oleh Muchsan dalam bukunya Hukum Kepegawaian menyatakan bahwa Negara merupakan badan hukum yang terdiri atas persekutuan orang *Geemenschaap van Marten* yang ada karena perkembangan faktor-faktor sosial dan politik dalam sejarah.[41]

[40] *Ibid,.*
[41] *Ibid,.*

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui Neagara Sebagai Organisasi Kekuasaan dan merupakan suatu badan yang berstatus hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban. Negara akan mencapai suatu tujuan tersebut apabila menggunakan status badan hukum tersebut beserta hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban dilaksanakan oleh aparatur Negara yang didistribusikan kepada jabatan-jabatan Negara disebut subjek hukum adalah Pegawai Negeri.

Ciri khas yang melekat pada lembaga pegawai negeri adalah hubungan dinas publik. Menurut Logemann, bila mana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada pemerintah dari pemerintah untuk melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain.[42]

[42] *Ibid*,.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian tentang pelaksanaan distribusi pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, merupakan penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang objek kajiannya meliputi pelaksanaan ketentuan hukum sehingga data yang diperoleh dari secara langsung dari masyarakat dan dari bahan pustaka.[43]

B. Metode Pendekatan

Sedangkan pendekatan yang digunakan metode pendekatan Yuridis Sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis ini digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi di masyarakat atau penerapannya dalam kenyataan kemudian mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat dijadikan arahan untuk menganalisis gejala hukum yang timbul dan kemudian hasil pembahsan yuridis tersebut akan diarahkan kepada aspek sosiologis.[44]

Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi di masyarakat dan atau penerapannya dalam kenyataan, kemudianmengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yuridis Sosiologis dipilih karena penelitian ini dilakukan untuk mengkaji maslah dari segi hukum yaitu

---

[43] Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986, hlm 51

[44] Bambang Waluyo, **Penelitian hukum dalam praktek**, sinar grafika, Jakarta, 1991, hlm 20

peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dengan alasan karena Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai hak dan kewenangan di bidang kepegawaian sehingga mempunyai peran serta dalam Penempatan dan pengisian Jabatan yang kosong serta mendukung pelaksanaan pembangunan Daerah.

Peneliti ingin meneliti pelaksanaan pengisian jabatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Dengan harapan penelitian ini lebih terfokus terhadap permasalahan yang sesuai dengan penulisan hukum ini.

D. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini meliputi:

1) Pengalaman Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang,
2) Pengalaman Kepala Dinas, Bidang, akademisi
3) Pengalaman Staf

b. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ditemukan dilapangan.

2. Sumber Data

Adapaun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Badan Kepegawaian Daerah, Pegawai Negeri Sipil, staf-staf di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
b. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

E. Teknik Memperoleh Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu:

1. Data Primer

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara bebas. Wawancara merupakan salah satu teknik pengupulan data dengan cara melakukan tanya jabwab secara lisan dan langsung antara dua orang atau lebih.[45]

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaaan. Studi kepustakaan dilakukan melalui penelusuran bahan pustaka, penelusuran internet, dan studi dokumentasi berkas-berkas penting dari instansi dengan mengutip data dari sumber yang ada.

[45] Kartini Kartono, **Pengantar Metodologi Risert Sosial**, Mandar Maju, Bandung, 1996, hlm 22

F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.[46]Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dalam rangka Pelaksanaan Pendistribusian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, yaitu Kepala Dinas, Tata Usaha, Para Staf.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.[47]Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *probality sampling*. Setiap orang dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai unsur dalam sampel. [48]Pihak yang terkait dalam penempatan jabatan adalah Staf yang berkewajiban dalam menyusun atau mendata administrasi para calon yaitu di Bagian Tata Uasaha. Untuk memberikan informasi berkaitan dengan Pelaksanaan Pendistribusian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasrkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003.

---

[46] Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm 108

[47] *Ibid*,.

[48] Soerjono Soekanto, *opc.it*, hlm 173

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh diolah kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif, data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komperatif, atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus statik yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan menggunakan jasa komputer.[49] Mendiskripsikan dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

Analisis difokuskan pada pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, selanjutnya juga dideskripsikan mengenai hambatan-hambatan dan pendukung dalam pelaksanaan distribusi pengisian jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 54 Tahun 2003 dan ditunjang dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011.

Analisis kualitatif merupakan bagian lanjutan setelah disusun suatu gambaran data, baik mengenai distribusi pengisian jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003. Serta mendeskripsikan faktor-faktor pendukung serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penerapan peraturan tersebut. Dengan analisis kualitatif kajian dilakukan secara lebih mendalam terhadap obyek penelitian. Oleh karena itu, dengan model analisis deskriptif kualitatif, analisis hasil penelitian ini tidak hanya sekedar menyajikan gambaran obyek penelitian, melainkan disisi lain mengakaji pola

[49] Suharsimi Arikunto, *op.cit*, hlm 213

kualitas hasil deskripsi yang dilakukan secara integral dalam pelaksanaan penelitian ini.

H. Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam Penelitian ini adalah pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdsarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan ditunjang dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011.

1. Pelaksanaan adalah sesuatu kegiatan yang diterapkan di lapangan yang telah ditentukan.
2. Distribusi jabatan adalah pemindahan suatu jabatan kepada pegawai negeri yang telah ditentukan prosedurnya.
3. Badan Kepegawaian Daerah adalah lembaga yang mengurus administrasi dan masalah kepegawaian lainnya.
4. Formasi adalah penataan atau penyusunan suatu jabatan.
5. Pegawai negeri sipil adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, yang akan mengerjakan tugas-tugas negara.
6. Pangkat adalah kedudukan yang dimiki oleh seseorang pegawai negeri yang telah memenuhi syarat.
7. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri yang dijadikan dasar dalam penggajian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Kondisi Geografis Daerah

Kota Malang adalah sebuah Kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Jumlah Penduduk Kota Malang adalah 836.000 Pada Tahun 2013, dengan tingkat pertumbuhan 3,9% per tahun. Terletak Pada Ketinggian antara 429-667 meter di atas permukaan laut. 122,06°- 112,07° Bujur Timur dan 7,06°-8,02° Lintang Selatan, dengan dikelilingi Gunung-gunung diantaranya:[50]

a. Gunung Arjuna di sebalah Utara;

b. Gunung Semeru di sebelah Timur;

c. Gunung Kawi dan Panderman di sebelah Barat;

d. Gunung Kelud di sebelah Selatan.

Keadaan tanah di wilayah Kota Malang antara lain:[51]

e. Bagian Selatan merupakan daratan tinggi yang cukup luas, cocok untuk industri;

f. Bagian Utara merupakan dataran tinggi yang subur, cocok untuk pertanian;

g. Bagian Timur merupakan dataran tinggi dengan keadaan kurang subur;

---

[50] Budi Setyo Arif, **Demografis, Geografis, Iklim, Keadaan Geologi**, (online), http://malangindonesia.blogspot.com/2011/10/demografis-iklim-keadaan.html, (20 November 2013)

[51] *.Ibid,.*

h. Bagian Barat merupakan dataran tinggi amat luas dan menjadi daerah pendidikan.

Sebagian besar penduduk Kota Malang adalah suku Jawa, serta sejumlah suku-suku minoritas seperti Madura, Arab, dan Tionghoa, dan berbagai pendatang yang dari berbagai pulau untuk mencari pekerjaan dan mengemban ilmu pengetahuan pada salah satu Universitas Negeri di Kota Malang dan salah satunya adalah Universitas Brawijaya. Agama Mayoritas adalah Agama Islam, diikuti dengan Protestan, Katolik, Hindu, Budha, dan Kong Hu Chu. Bangunan tempat ibadah banyak yang telah berdiri semenjak zaman kolonial antara lain Masjid Jami (Majid Agung), Gereja Hati Kudus Yesus, Gereja Khatedral Ijen (Santa Maria Bunda Karmel), Klenteng di Kota Lama serta Candi Badut di Kecamatan Sukun dan Pura di puncak Buring.[52]

Bahasa Daerah yang digunakan adalah bahasa Jawa dengan dialek Jawa Timuran adalah bahasa sehari-hari masyarakat Malang. Malang dikenal memiliki dialek khas yang disebut *Boso Walikan*, yaitu cara pengucapan kata secara terbalik, contohnya, Malang menjadi ngalam, bakso menjadi oskab, burung menjadi ngurub, saya bangga arema menang menjadi ayas bangga arema nganem. Gaya bahasa yang digunakan masyarakat Malang terkenal keras dan blak-blakan, yang menunjukkan sikap masyarakatnya yang tegas, langsung, tanpa ada basa-basi.

[52] *Ibid*,.

2. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang berada pada Jl. Tugu 1 Malang di Kepalai Oleh Drs. Supriyadi, M.pd selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mulai terbentuk sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000, seiring dengan berjalannya waktu peraturan-peraturan tersebut mengalami perubahan-perubahan sampai Tahun terakhir ini. Untuk Pelaksanaan Pengisian Jabatan sendiri, Badan Kepegawaian Daerah Kota malang masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai rekapan anggota pegawai secara keseluruhan berjumlah 9.169 yang diantaranya wanita berjumlah 4492 orang dan laki-laki berjumlah 4677 orang.

a. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Visi badan kepegawaian daerah kota malang adalah menjadikan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional dalam Mendukung Peningkatan Pelayanan Publik. Visi ini ditetapkan guna mendukung tercapainya Visi Pemerintah Kota Malang yaitu terwujudnya Kota Malang Sebagai Kota Pendidikan Yang Berkualitas, Kota Sehat Dan Kota pariwisata Yang Berbudaya menuju Masyarakat Yang Maju Dan Mandiri.

Adapun maksud dari visi Badan Kepegawaian Daerah adalah aparatur Pemerintah adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Malang. Berkualitas yang berarti memiliki kemampuan

dan kemahiran dalam melaksanakan tugas berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta berpegang teguh pada kode etik profesi, memiliki self control dan berorientasi pada mutu/kualitas kinerja dengan cara kerja yang efisien, efektif dan ekonomis, memiliki kepekaan yang tinggi *(high responsibility)* terhadap kepentingan masyarakat *(public interest)* dan masalah-masalah masyarakat *(public affairs)* serta bertanggung jawab *(accountability).*

Profesional yang berarti melakukan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan keahlian atau ketrampilan dan komitmen kerja yang dimiliki. Pelayanan publik adalah pemberian pelayanan dasar dan pelayanan lainnya yang merupakan kepentingan masyarakat banyak

Misi Badan Kepegawaian Kota Malang adalah:

1. Mewujudkan administrasi Kepegawaian yang akuntabel dan transparan
2. Mewujudkan kualitas SDM aparatur dengan mengedepankan IMTAQ yang menguasai IPTEK

Pelaksanaan misi yang merupakan sasaran pengembangan Pegawai Negeri Sipil Daerah diharapkan akan bermuara pada terbangunnya aparatur Pemerintah yang berkualitas dan profesional di bidang tugasnya dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme *(Clean Goverment).*

b. Kedudukan, tugas pokok, dan fungsi Badan Kepegawaian daerah

Badan Kepegawaian Daerah atau disingkat (BKD) merupakan salah satu unit kerja, organisasi, instansi yang dibentuk oleh pemerintah/ Pemerintah daerah dan sekaligus dipercaya untuk menyelenggarakan berbagai urusan di bidang kepegawaian daerah termasuk dalam hal pengadaan atau pengangkatan pelamar umum dan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh kepala bagian yang mempunyai Jabatan struktural Eselon III/b. Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian.

1. Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:
    a) Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian;
    b) Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program dibidang kepegawaian;
    c) Pelaksanaan administrasi mutasi pegawai;
    d) Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai;
    e) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;
    f) Pelaksanaan penyiapan penetapan gaji dan tunjangan pegawai;
    g) Penyusunan formasi pegawai dan pengadaan pegawai;
    h) Penyusunan sistem informasi kepegawaian;
    i) Penyusunan bahan kebijakan kesejahteraan pegawai;

j) Penyusunan bahan pemberhentian dan pensiun pegawai;

k) Pelaksanaan kegiatan keagamaan dalam rangka pembinaan mental pegawai;

l) Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan

digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;

m) Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;

n) Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;

o) Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);

p) Penyusunan dan pelaksanan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);

q) Pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;

r) Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;

s) Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan public secara berkala melalui website Pemerintah Daerah;

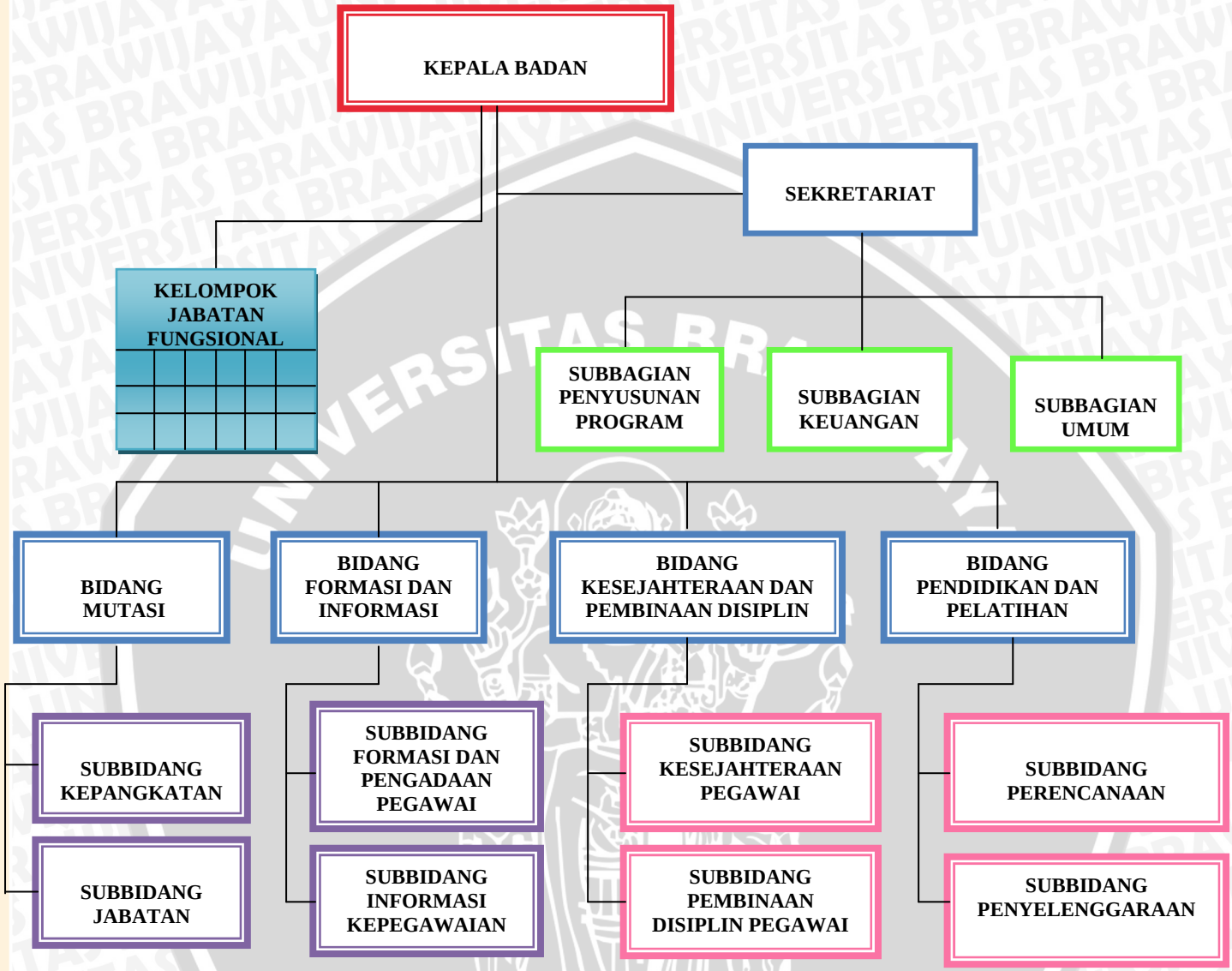
t) Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumahtangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan;

u) Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;

v) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan

w) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokoknya.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, diolah 2013

B. Susunan Organisasi

1. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, terdiri dari :
   a. Kepala Badan;
   b. Sekretariat,terdiri dari;
      1) Subbagian Penyusunan Program;
      2) Subbagian Keuangan;
      3) Subbagian Umum
   c. Bidang Mutasi, terdiri dari;
      1) Subbidang Kepangkatan;
      2) Subbidang Jabatan.
   d. Bidang Formasi dan Informasi, terdiri dari :
      1) Subbidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
      2) Subbidang Informasi dan Pegawai
   e. Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai, terdri dari;
      1) Subbidang Kesejahteraan Pegawai
      2) Subbidang Disiplin Pegawai
   f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari;
      1) Subbidang Teknis dan Fungsional;
      2) Subbidang Kepemimpinan;
   g. Kelompok Jabtan Fungsional;
2. Kesekretariat Dipimpin oleh Sekretaris dan Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berbeda di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan.

3. Keadaan Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Tabel 1.
Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

Laki-laki	Perempuan
4677	4697
Jumlah	9169

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah, 2013*

Dari data keseluruhan di Pemerintah kota malang, di atas dapat dilihat, bahwa jumlah perempuan lebih mendominasi, jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daaerah Kota Malang sendiri mempunyai jumlah 45 orang.

Tabel 2.
Jenjang Pendidikan

No	Nama Pendidikan	F
1	SD	136
2	SLTP	299
3	SLTA	2434
4	D1	120
5	D2	1528
6	D3	949
7	D4	26
8	S1	3506
9	S2	171
Jumlah		**9169**

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah, 2013*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah jenjang pendidikan yang paling mendominasi adalah S1 dengan jumlah 3506 orang dan yang terendah adalah D4 yang berjumlah 26 orang.

Tabel 3.
Golongan dan ruang

No.	Ruang dan Golongan	F
1	1/a	33
2	1/b	148
3	1/c	12
4	1/d	30
5	II/a	733
6	II/b	332
7	II/c	424
8	II/d	427
9	III/a	993
10	III/b	1203
11	III/c	623
12	III/d	776
13	IV/a	3321
14	IV/b	85
15	IV/c	17
Jumlah		**9157**

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah, 2013*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa golongan IV/a lebih mendominasi dengan jumlah 3321, yang paling rendah jumlahnya adalah IV/c dengan jumlah 17 orang, data diatas juga dijadikan dasar untuk penggajian.

Tabel 4.
Jabatan fungsional

No.	Jabatan	F
1	Struktural	595
2	Fungsional	2679
3	Fungsional Tertentu	5983

Jumlah	**9257**

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah 2013*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa Jabatan Fungsional Tertentu lebih mendominasi dari jabatan yang lain dengan jumlah 5983.

C. Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Pelaksanaan distribusi merupakan, penyaluran atau penyampaian suatu jabatan-jabatan Negara, kepada aparatur negara yang mengandung hak dan kewajiban, yang telah ditentukan aturannya. Hak dan Kewajiban muncul karena adanya kewenangan dari jabatan, yaitu atribusi, delegasi dan mandat. Atribusi adalah wewenang yang melekat pada suatu jabatan, yang diatur dalam pasal 1 angka 6 UU nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutnya : wewenang yang ada pada badan atau pejabat tata usaha Negara yang dilawankandengan wewenang yang dilimpahkan. Sedangkan delegasi adalah pemindahan atau pengalihan suatu kewenangan yang ada. Jika digabungkan, atribusi dengan delegasi adalah alat-alat membantu untuk memeriksa, apakah suatu badan berwenang atau tidak.

Untuk mandat tidak ada sama sekali pengakuan kewenangan atau pengalih tanganan kewenangan, akan tetapi menyangkut janji-janji kerja interen antara penguasa dan pegawai.[53] Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merupakan salah satu unit kerja, organisasi, instansi yang dibentuk oleh

[53] Philipus M. Hadjon, dan kawan-kawan *op.cit*, hlm 130

pemerintah/pemerintah daerah yang dipercaya untuk menyelenggarakan berbagai urusan dalam hal pengadaan atau pengisian jabatan.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sendiri telah melakukan pengisian jabatan dengan tepat. Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan dari narasumber sebagai berikut:

> Kita sudah melakukan prosedur dengan tepat, untuk masalah pengisian jabatan sendiri kita selalu mengacu pada Peraturan Pemerintah dan Perka BKN, hal tersebut akan memudahkan bagi kita untuk memproses sistem pengisian jabatan tersebut.[54]

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sudah melakukan prosedur dengan tepat dalam melakukan penempatan pegawai negeri sipil, dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil dan dengan penerapannya menggunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011. Berdasrkan pengamatan peneliti, Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang belum secara menyeluruh menggunakn prosedur yang sudah ditetapkan dalam penempatan pegawai negeri sipil, seperti penggantian kepala subbagian Tata usaha dilakukan dua kali dalam masa periode.

Pada umumnya Pengisian jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan suatu organisasi dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan pengisi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi sehingga dapat ditetapkan tujuan pengisian jabatan.

[54] Pak.Hendro Sebagai Narasumber

Badan Kepegaweaian Daerah Kota Malang sendiri menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi untuk dijadikan dasar bagi pengisian jabatan. Di dalam pasal 3 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang formasi menyebutkan bahwa:

> Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaran ditetapkan oleh kepala daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, berdsarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam distribusi pengisian jabatan menerapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 tahun 2011 yang dijadikan dasar untuk pengisian jabatan. Adapun tahapan-tahapan pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 tahun 2011 sebagai berikut:[55]

Pada awalnya yang menjadi dasar dalam tahapan pengisisan jabatan adalah Pembentukan Tim Pelaksanaan Analisis Jabatan (TPAJ). Tim Pelaksanaan Analisis Jabatan mempunyai tugas mengumpulkan data, menyususn informasi data, serta menverifikasi data.

Adapun Tahapan-tahapannya sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

[55] Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Pak Hendro Sebagai Narasumber

a. Pada tahap ini, TPAJ melakukan pengumpulan data untuk mendapatkan fakta-fakta dan keterangan dari pemegang jabatan, para pimpinan unit kerja, narasumber, serta sumber lainnya, catatan harian pemegang jabatan, rencana kerja dan laporan pelaksanaan pekerjaan, visi dan misi organisasi dan tata kerja serta informasi kerja lainnya.
b. Sebagai landasan untuk melaksanakan analisis jabatan, perlu memperhatikan visi dan misi organisasi, struktur organisasi, tat kerja, tugas pokok dan fungsi, serta sumber data lainnya sebagai sumber data yang berperan dalam penyusunan uraian jabatan dan syarat jabatan.
c. Apabila Visi dan Misi belum terdokumentasi secara tertulis, maka TPAJ dapat memperoleh dari pimpinan instansi tentang arah kebijakan instansi di masa yang akan datang.
d. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan formulir analisis jabatan.
e. Para pemegang jabatan yang ditunjuk menjadi responden dalam pengisian formulir analisis jabatan adalah pegawai yang:
    1) Menguasai pekerjaan diunit kerjanya;
    2) Dapat menjelaskan program-program unit kerjanya;
    3) Mengerti proses kerja diunit kerjanya.
f. Untuk mempermudah pengisian formulir analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf d, dapt memperhatikan table-tabel.

2. Penyusunan Informasi Jabatan

Untuk menyusun informasi jabatan diperlukan data tentang:

a. Uraian jabatan

1) Untuk menyusun uraian jabatan perlu dilakukan tahapan pengumpulan data dengan menggunakan formulir analisis jabatan dan / atau penyebaran kuesioner kepada pemegang jabatan struktural dan fungsional di lingkungan instansi.
2) Data-data yang meliputi nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, dan resiko bahaya dituangkan ke dalam formulir analaisis jabatan.

   Untuk mempermudah dalam pelaksanaan penyususnan uraian jabatan dijelaskan aspek-aspek sebagai berikut:

   a). Nama Jabatan

   (1). Nama jabatan atau nomenklatur jabatan merupakan sebutan yang bersifat ringkas untuk mengidentifikasikan suatu jabatan.

   (2). Untuk jabatan struktural nama jabatan sesuai dengan yang tercantum dalam struktur organisasi dan tata kerja yang bersangkutan.

   (3). Untuk jabatan fungsional tertentu nama jabatan sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku, seperti peneliti, widyaiswara, pustakawan, dan sebagainya.

   (4). Untuk jabatan fungsional umum nama jabtan mencerminkan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilaksanakan, seperti pengadministrasian keuangan,

Penganalisis Kompetensi Jabatan, Penyusun Laporan Keuangan, Caraka, dan sebagainya.

b). Kode Jabatan

kode jabatan merupakan kode yang dibuat untuk mermudahkan pengadministrasian jabatan.

c). Ikhtisar Jabatan

Ikhtisar jabatan merupakan ringkasan dari uraian tugas yang disusun dalam satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.

d). Uraian Tugas

Uraian tugas merupakan suatau paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memprose bahan kerja menjadi hasil kerja dalam kondisi tertentu, ditulis dengan singkat dengan jelas, serta disusun secara berurutan dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan

e). Bahan kerja

Bahan kerja terdiri dari atas data, orang, benda, yang berwujud atau tidak berwujud, yang merupakan suatu masukan untuk diproses menjadi hasil kerja.

f). Perangkat Ketja

Sarana atau perlengkapan yang dipergunakan untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja.

g). Hasil Kerja

Hasil kerja adalah suatu produk berupa barang, jasa, dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas dengan menggunakan bahan kerja dan peralatan kerja dalam waktu dan kondisi tertentu, dapat bersfiat manajerial maupun non manajerial.

h). Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan tuntutan jabatan terhadap kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko atas keputusan yang di ambil atau tindakan yang dilakukannya.

i). Wewenang

Wewenang merupakan hak dan pemegang jabatan untuk memilih, mengambil sikap, atau tindakan tertentu untuk mengambil sikap, atau tindakan tertentu dalam melaksanakan tugas, dan mempunyai peranan sebagai penyeimbang terhdap tanggung jawab, guna mendukung berhasilnya pelaksanaan tugas.

j). Korelasi Jabatan

Korelasi Jabtan adalah hubungan kerja antara jabatan yang satu dengan jabtan yang lainnya, ataupun orang lain yang berhubungan dengan jabatan tersebut.

k). Kondisis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondsi didalam dan sekitar Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan mengolah bahan kerja dengan peralatan kerja menjadi hasil kerja yang meliputi, aspek tempat kerja, udara, suhu, cahaya, suara, getaran, dan letak.

l). Risiko Bahaya

Kejadian atau keadaan yang mungkin akan dialami Pegawai Negeri Sipil Sehubungan dengan keberadaannya dalam lingkungan pekerjaan.

b. Syarat Jabatan

Merupakan Syarat Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil untuk dapat melakukan pekerjaan atau memangku jabatan. Syarat Jabatan terdiri atas:

1). Pangkat Golongan/Ruang

Pangkat Golongan/Ruang minimal yang dipersyaratkan untuk menduduki suatu jabatan.

2). Pendidikan Formal yang dipersyartkan untuk menduduki suatu jabatan.

3). Kursus/Diklat

Pendididkan dan Pelatihan yang dibutuhkan untuk meningktakan kemampuan manajerial dan non manajerial.

4). Pengalaman Kerja

Pengembangan pengetahuan, keterampilan kera, siakap mental, kebiasaan mentaldan fisik yang tidak diperoleh dari pelatihan,

tetapi diperoleh dari masa kerja sebelumnya dalam kurun waktu yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini.

5). Pengetahuan Kerja

Akumulasi hasil proses pendidikan formal atau informal yang dimanfaatkan oleh Pegawai Negeri Sipil di dalam pemecahan masalah, daya cipta serta dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

6). Keterampilan Kerja

Tingkat kemampuan dan penguasaan teknis operasional Pegawai Negeri Sipil dalam suatu bidang tugas pekerjaan tertentu.

7). Bakat Kerja

Kpasitas Khusus atau kemampuan potensial yang disyaratkan bagi seorang untuk dapat mempelajari, memahami beberapa tugas atau pekerjaan.

8).Tempramen Kerja

Syarat kemampuan penyesuain diri yang harus dipenuhi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan sifat pekerjaan.

9). Minat Kerja

Kecendrungan memiliki kemauan, keinginna dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik berdsarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

10). Upaya Fisik

Upaya fisik merupakan penggunaan organ fisik meliputi seluruh bagian anggota tubuh dalam pelaksanaan tugas jabatan.

11). Kondisi Fisik

Yang sangat diperlukan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Syarat kondisi fisik antara lain:

a. Jenis Kelamin yang diperbolehkan untuk memangku jabtan;
b. Umur tertentu yang disyaratkan;
c. Tinggi Badan Tertentu;
d. Berat Badan Tertentu;
e. Postur Tubuh;
f. Peanmpilan, faktor lain, seperti sikap ramah, suara merdu,, tegas dan lemah lembut, pendiam dan lain-lain.

3. Verifikasi Data

a. Verifikasi merupakan konfirmasi analisis jabatan kepada pihak-pihak terkait untuk penyempurnaan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh TPAJ sebagi bahan pertimbangan penentuan analisis jabatan.
b. Verifikasi dapat dilakukan melalui diskusi yang dihadiri oleh para analisis jabatan, narasumber, pimpinan unit kerja yang dianalisis, dan pihak-pihak, terkait berkompeten dibidangnya.
c. Diskusi diselenggarakan guna mendapatkan dukungan material dan formal dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan, berupa usul, saran, masukan, dan tanggapan-tanggapan akan dipergunakan oleh TPAJ untuk menyempurnakan analisis jabatan.

4. Penetapan Hasil Analisis Jabatan

a. Finalisasi

Sebelum disahkan, hasil analisis jabatan yang berupa uraian jabatan, syarat jabatan, serta rekomendasi atas temuan di lapangan perlu dipresentasikan di hadapan pimpinan instansi dan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan tujuan untuk mendapatkan masukan sebagai tindak lanjut untuk memperoleh persetujuan pengesahannya.

b. Pengesahan Hasil

Hasil analisis jabatan yang telah di presentasikan dan telah mendapatkan persetujuan segera di sahkan dengan menerbitkan surat keputusan dari Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi yang bersangkutan.

Sedangkan pelaksanaan distribusi pengisian jabatan untuk Kepala Dinas dan Kepala Badan yang merupakan Jabatan Struktural Eselon IIb. Jabatan struktural Eselon II ke bawah pada Instansi pusat Ditetapkan oleh pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan Aparatur Negara. Jabatan Struktural Eselon II ke bawah di Kabupaten/Kota ditetapkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Jika dilihat dari Surat Edaran Menteri Nomor 16 Tahun 2012 maka Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 jauh lebih bersifat tertutup dari Surat Edaran Menteri, hal tersebut dapat dilihat dalam ketentuan dalam Surat Edaran Tersebut yang menjelaskan bahwa:[56]

1. Pengumuman:

[56] Surat Edaran Menteri dan Pak Agus Sebagai Narasumber

a. Untuk mengisi lowongan jabatan struktural agar diumumkan secara terbuka kepada instansi lain, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet) sesuai dengan anggaran yang tersedia.

b. Lamanya pengumuman paling kurang 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.

c. Pengumuman tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1). Pada instansi pemerintah kabupaten/kota:

a). Untuk mengisi jabatan struktural Eselon II diumumkan terbuka kepada seluruh instansi pemerintah kabupaten/kota dan instansi pemerintah provinsi di wilayah provinsi yang bersangkutan;

b). Untuk mengisi jabatan struktural Eselon III, IV dan V diumumkan terbuka kepada internal instansi pemerintah kabupaten/kota yang bersangkutan atau instansi pemerintah provinsi di wilayah provinsi yang bersangkutan;

c). Apabila tidak terdapat calon yang memenuhi kompetensi yang dibutuhkan agar lowongan diumumkan kepada instansi pemerintatr Kabupatenf Kota di wilayah provinsi yang bersangkutan.

d. Dalam Pengumuman Tersebut harus memuat:

1). Nama Jabatan

2). Persyaratan Jabatan

3). Batas waktu Pengumpulan kelengkapan administrasi

4). Materi dan atau tahapan seleksi; dan/atau

5). Prosedur lain yang diperlukan

2. Tata cara:

a. Pembentukan Panitia Seleksi

1) Pejabat Pembina Kepegawaian membentuk panitia seleksi;

2) Panitia Seleksi terdiri atas unsur :

a) Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;

b) Pejabat dari instansi lain yang jenis dan kompetensi jabatannya sesuai degan jabatan yang akan diisi;

c) Akademisi/pakar/profesional sesuai dengan bidang jabatan yang akan diisi.

3). Jumlah Panitia Seleksi paling banyak 5 (lima) orang dari unsur terkait internal dan eksternal instansi.

4) Panitia seleksi melaksanakan seleksi yang dibantu oleh Tim penilai kompetensi yang independen.

b. Pelaksanaan Seleksi

1). Seleksi Administrasi :

a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan,

b) Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat struktural yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan struktural,

c) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.

d) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kualifikasi latar belakang pendidikan/ijasah, pengalaman kerja, serta rekam jejak yang bersangkutan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan Yang akan diduduki.

2). Seleksi Kompetensi:

a) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode :

i. Untuk jabatan struktural eselon I dan II, menggunakan metode assessment center sesuai kebutuhan masing-masing instansi, tidak boleh kurang dari jumlah atau jenis metode yang digunakan bagi penilaian untuk menduduki j abatan struktural dibawahnya;

ii. untuk jabatan struktural eselon III, paling kurang menggunakan psikometri, wawancara kompetensi dan analisa kasus atam presentasi;

iii. Untuk jabatan struktural eselon IV dan V, paling kuran menggunakan psikometri dan kuesioner;

iv. Untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode assessmen center secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;

v. Standar Kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;

vi. Kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.

b). Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara :

i. Menggunakan metode tertulis dan wawancara;

ii. Standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masingmasing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

c). Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau bila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.

d). Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

c. Hasil seleksi:

1). Panitia seleksi mengemumkan hasil dari setiap tahap seleksi secara terbuka melalui papan pengumuman, dan/atau media

cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet) sesuai dengan anggaran yang tersedia,

2). Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai,

3). Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai sebagai berikut :

i. Jabatan Struktural Eselon I kepada Pejabat Pembina Kepegawaian,

ii. Jabatan Struktural Eselon II, III, IV dan V kepada Ketua Badan Pertimbangan Kepangkatan dan Jabatan.

4). Hasil penilaian jabatan struktural Eselon I dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Presiden melalui Tim Penilai Akhir.

5). Hasil penilaian jabatan struktural Eselon II, III, IV dan V, dipilih oleh Badan Pertimbangan Kepangkatan dan Jabatan sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Tujuan pengisian jabatan terbuka untuk memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai negeri sipil, baik dari pusat maupun daerah. seluruh pegawai negeri sipil, baik dari pusat maupun daerah untuk menghindari praktek KKN dan politisasi, pengisian jabatan agar tidak lagi asal pilih, mendapatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuan usaha/investasi, untuk membentuk suatu organisasi yang dapat dipandang oleh masyarakat dengan baik. Untuk lebih menjamin para pegawai

memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu adanya pengisian jabatan yang terbuka, agar menyeimbangkan pekerjaan dan kemampuan yang di miliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan dari narasumber sebagai berikut:[57]

> Harusnya pengisian jabatan itu terbuka, jabatan yang akan ditempati oleh pejabat yang sudah berpengalaman dan ahli dalam jabatan tersebut, jabatan-jabatan yang diisi agar tidak di ambil dari pejabat yang baru saja di lantik karena pengisian jabatan harus mengutamakan pertimbangan profesionalisme.

Dari wawancara diatas membuktikan bahwa pengisian jabatan harus terbuka agar menghindari salah memilih pejabat yang tidak sesuai dengan profesi yang dimiliki dengan pekerjaan yang ada, agar lebih menjamin pejabat-pejabat yang diberikan kewenangan dalam memangku jabatan.

D. Hambatan dan Solusi dari Pelaksanaan Distribusi Pengisisan Jabatan Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasrkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang formasi Pegawai Negeri Sipil

1. Hambatan Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan

Semua badan yang mempunyai fungsi dan tugas, baik suatu badan resmi maupun badan yang tidak resmi yang berjalan dalam mengupayakan kinerja yang baik pada tugas dan pelayaan yang seharusnya dengan

[57] Pak Agus Sebagai Narasumber

melaksanakan pengisian jabatan yang kosong atau yang menjabati dulunya sudah pensiun, akan tetapi setiap kegiatan tersebut pasti mempunyai hambatan-hambatan yang disetiap masing-masing badan tersebut berbeda-beda jenis ataupun faktor yang mempengaruhi. Badan Kepegawaian Daerah adalah termasuk salah satunya.

Di dalam Badan Kepegawaian Daerah terdapat Pegawai Negeri Sipil yang bekerja untuk menjalankan fungsi dan tugas pokok dari Badan Kepegawaian Daerah, dimana secara keseluruhan pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sudah cukup baik dalam mengembangkan tugas dan fungsinya dengan merujuk pada peraturan-peraturan yang ada. Akan tetapi dalam kenyataan yang terjadi di lapangan masih terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh Badan Kepegawaian Daerah di dalam proses pelaksanaannya.

Pengisian jabatan bukan hanya karena kepintaran dan kemampuan kita dalam mengerjakan tugas saja, tetapi kemampuan yang harus didukung dengan sikap, kebiasaan dan perilaku simpatik. Sebab itu tidak heran jika ada Pegawai Negeri Sipil yang dikatakan cukup cerdas dan berpotensi akan tetapi tidak pernah mendapatkan pengisian jabatan. Adapun hambatan pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang salah satunya adalah berjalan pada jam-jam dinas berjalan pada jam dinas sehingga mengakibatkan molornya jadwal penyelesaian tugas.

Berdasarkan pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, hambatan bagi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daeah Kota

Malang adalah Kebijakan dalam pengisian jabatan terbuka belum ada pedoman teknisnya dan relatif secara nasional merupakan kebijakan baru sehingga belum banyak instansi yang secara utuh melaksanakannya. Hambatan yang dialami oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah penundaan pensiun bagi pegawai yang sudah waktunya pensiun, padahal dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 menegaskan bahwa: Kondisi fisik yang sangat diperlukan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Jika Usia pegawai Negeri sipil melebihi batas yang ditentukan maka hal tersebut akan mengganggu kerja dan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

2. Solusi

Dari Hambatan-hambatan yang telah diuraikan diatas, maka perlu adanya suatu solusi dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan tersebut, agar pelaksanaan pengisian jabatan dapat berjalan baik.

Keterbukaan Pengisian jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah belum terlaksana maka sehubungan dengan hal tersebut, agar kebijakan ini tepat dan dapat diterima oleh internal maupun eksternal birokrasi maka dalam perumusannya tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku. Sehingga kebijakan promosi terbuka yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Daerah selain dilakukan melalui instrumen yang obyektif, melibatkan keaktifan Pegawai Negeri Sipil untuk berkompetisi juga mengedepankan sikap bijak dan sportifitas terutama penegasan bahwa jabatan adalah amanah/penugasan.

Selain itu juga untuk menghindari kesalahan pada mutasi untuk para pegawai yang memasuki masa pensiun maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang harus merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Analisis jabatan sebagai salah satu instrumennya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan distribusi pengisian jabatan telah dilakukan dengan tepat. Prosedur yang digunakan berdsarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011. Pelaksanaan Pengisian Jabatan tersebut dilakukan dengan berbagai tahapan yaitu:
   a. Pengumpulan Data;
   b. Penyusuan Informasi Jabatan;
   c. Verifikasi Data;
   d. Penetapan Hasil Analisis Jabatan yang meliputi:
      1). Finalisasi
      2). Pengesahan Hasil
2. Hambatan Pelaksanaan Pengisian Jabatan tersebut terdapat kurangnya keterbukaan dalam promosi jabatan untuk mempermudah dalam pengisian Jabatan seperti yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2012. Agar tidak terjadi tutup lubang gali lubang untuk menghindari kekosongan jabatan.

B. Saran

Untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pengisian jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, untuk dilakukan beberapa upaya.

1. Pemerintah Kota Malang harus merumuskan kembali kebijakan-kebijakan terkait, dengan mengeluarkan perundang-undangan yang dapat mengakomodir kewenangan kepala daerah sebagai suatu jabatan politis dengan tidak melanggar peraturan kepegawaian yang berlaku.
2. Karena kurangnya keterbukaan dalam pengisisan jabatan, maka hal tersebut dapat dilakukan tes kompetensi, sebagai bagian dalam melihat kemampuan dan kelayakan dalam menjabat jabatan struktural yang ada, agar dapat menciptakan suatu organisasi yang dinamis dengan menempatkan orang yang tepat pada jabatan, dan juga dapat menggunakan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2012 agar pengisian jabatan lebih terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang Waluyo, **Penelitian Hukum Dalam Praktek**, sinar grafika, Jakarta, 1991.

Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya, **Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**.

Kartini Kartono, **Pengantar Metodologi Risert Sosial**, Mandar Maju, Bandung, 1996.

Philipus M. Hadjon, R. Sri Soemantri Marto Soewignjo, Sjachran Basah , Bagir Manan, Laica Marzuki F.A.A.M. Stroink, P.J.J. vann Buuren, J.B.J.M. ten Berge, **Pengantar Hukum Administrasi Indonesia,** Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2008

Rapat Koordinasi Kepegawaian Dalam Rangka Sosialisasi Validasi Data Biometric Dan Rekonsiliasi Data, Kota Blitar 28 Mei 2013.

Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, ***Hukum Kepegawaian di Indonesia,*** Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986.

Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 & Perubahannya.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1999 NOMOR 169, TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3890.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 15.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004 NOMOR 142

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2011 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 122.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan.

Peraturan Daerah nomor 6 Tahun 2012 tentang Struktur Organisasi Dinas Daerah, LEMBARAN DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2012 NOMOR 6.

Surat Edaran Menteri Nomor 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Instansi Pemerintah.

INTERNET

Budi Setyo Arif, **Demografis, Geografis, Iklim, Keadaan Geologi**, *(online)*, http://malangindonesia.blogspot.com/2011/10/demografis-iklim-keadaan.html, (20 November 2013).

Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Gadjah Mada, **Pedoman Manajemen Pegawai Negeri Sipil,** (online), http//sdm.ugm.ac.id/new/content/formasi-pns, (13 November 2013).

Khodiq Moh, ***Makelar Jabatan*** *(online)*, http://www.solopos.com/2013/06/18, (22 September 2013).

Ridwan Mohammad, ***Lagi-Lagi Walikota Malang Menggelar Mutasi*** *(online)*, http://www.lensaindonesia.com./2013/05/04/html (19 Desember 2013)

Okezone.com ***Terungkapnya Nama Rahmat Hidayat*** *(online)*, http://www.Jakarta.Okezone.com, (21Februari 2013).