

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana pemerintahan oleh Utrecht¹ dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.²

Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak

¹ W. Riawan Tjandra, 2013, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, hlm. 173

² Carol Ageng Bimo Kushandoro, 2010, *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Mobil Dinas Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sleman*, Skripsi, Pada fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

mempunyai apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.³

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sementara dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut ASN, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri Sipil, Kranenburg⁴ mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.

Sementara Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi memperluas cakupan Pegawai Negeri,

³ Sri Hartini, dkk, 2014 ,Cetakan ketiga, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.31

⁴ *Ibid*

yaitu meliputi (1). Pegawai Negeri berdasarkan Undang-Undang Kepegawaian; (2). Pegawai Negeri berdasarkan KUHP; (3). Orang yang menerima gaji/upah dari uang Negara/daerah; (4). Orang yang menerima gaji/upah dari suatu korporasi yang menerima bantuan dari uang Negara/daerah; dan (5). Orang yang menerima gaji/upah dari korporasi lain yang menggunakan modal/fasilitas dari Negara/masyarakat. Aturan hukum tersebut memberikan landasan yuridis mengenai arti penting dari kedudukan Pegawai Negeri Sipil dalam penyelenggaraan fungsi Pemerintahan.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, diperlukan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, sehingga fungsi pemerintahan berjalan dengan efektif. Demi memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut maka pemerintah dapat mengangkat langsung bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan nasional. Pengangkatan merupakan suatu proses mendudukan seseorang pada suatu posisi atau tempat yang lebih baik atau sama dari posisi sebelumnya.⁵ Pengangkatan pejabat struktural yaitu proses kegiatan untuk mendudukan seseorang pegawai negeri sipil pada jabatan tertentu, dengan mempertimbangkan kaedah rasional-akademis. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁵ Ben Galus, 2014, *Menalar Negara: Prespektif Politik, Birokrasi, Pendidikan, Lingkungan Hidup dan Kebudayaan*, Beta, Yogyakarta, hlm, 476.

Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pasal 68 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan Administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Musanef⁶ mengatakan penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan kemampuan, keahlian, latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimilikinya. Jadi dalam penempatan pegawai dalam suatu organisasi janganlah pilih kasih atau didasarkan hubungan kekeluargaan, sukuisme/primordialisme dan persahabatan. Pada hakekatnya, suatu organisasi menuntut penempatan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan menurut kebutuhan organisasi.

Persyaratan pengangkatan jabatan struktural telah diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai

⁶ Musanef, 1996, *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, hlm.8

Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Adapun persyaratan untuk diangkat dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
- f. Sehat jasmani dan rohani

Prinsip ini bertolak belakang dengan fakta yang terjadi di Indonesia, dimana pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan kadang tidak mengikuti aturan main yang ditetapkan oleh pemerintah. Pejabat struktural yang ada banyak yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kemampuan, keahlian, pengalaman, dan pendidikan seperti yang dikatakan oleh Musanef di atas. Ironisnya, hal ini dilakukan bukan karena terbatasnya sumber daya manusia yang ada, tetapi lebih berdasarkan kepentingan politik, politik balas jasa maupun politik balas dendam, serta adanya imbalan jasa dari salah satu pejabat tinggi daerah kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Pengangkatan pejabat struktural sering pula hanya berdasarkan pertimbangan primordial atau karena

orang tersebut termasuk kerabat dari pemimpin.⁷ Hal ini tentunya sangat menghambat Visi dan Misi untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Terhambatnya pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari kompetensi Pegawai Negeri yang diangkat berdasarkan hubungan keluarga, hubungan pertemanan, adanya kepentingan politik, politik balas jasa maupun politik balas dendam, serta adanya imbalan jasa dari suatu pejabat kepada pegawai negeri tersebut.

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di atas, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mendapat penilaian B plus dalam evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB). Hal ini disebabkan karena kurangnya pelayanan publik sebagai tugas utama yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada lingkungan pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, baik di provinsi maupun di kabupaten/kota, dan penempatan PNS belum seluruhnya berdasar pada kompetensi jabatan, oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan reformasi birokrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan dikeluarkannya Surat Edaran Gubernur (SE) DIY No.12/2014 tentang Penegasan Larangan Gratifikasi. Surat edaran tersebut menegaskan aturan-aturan larangan gratifikasi kepada aparatur pemerintah kepada seluruh

⁷ A.Ponco Anggoro, 2015, *Mengawal Profesionalisme Aparatur Sipil Negara*, Kompas, Rabu 21 januari 2015.

pimpinan kabupaten/kota serta satuan kerja perangkat daerah seluruh DIY. Kepala Bagian Humas Biro UHP Sekretariat Daerah DIY Iswanto menjelaskan, dalam SE itu Sultan melarang seluruh pejabat dan aparatur sipil negara (ASN) se-DIY untuk menerima segala pemberian dalam bentuk uang dan/atau barang berharga lainnya dari manapun yang patut diduga berkaitan dengan jabatan atau kewenangan.⁸ Berangkat dari persoalan ini terlihat bahwa prinsip profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan pegawai negeri sipil di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, termasuk Kota Yogyakarta masih belum diterapkan secara normatif (berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan).

Fenomena ini tentunya menarik untuk diteliti sehingga kemudian bisa memberikan masukan bagi pemerintah untuk mengetahui implementasi terhadap prinsip profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil di kota Yogyakarta, sehingga penulis mengangkat persoalan ini dalam sebuah tulisan hukum yang berjudul **“IMPLEMENTASI PRINSIP PROFESIONALISME DALAM PENGANGKATAN PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA YOGYAKARTA”**.

⁸ <http://sp.beritasatu.com/home/reformasi-birokrasi-masih-jauh-dari-harapan/70601>. Diakses pada tanggal 20 maret 2015, pukul 15.00 wib.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut

Bagaimana implementasi prinsip profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi prinsip profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di kota Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoretis penulisan hukum ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum kepegawaian dalam kaitannya dengan implementasi prinsip profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di kota Yogyakarta

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang obyektif bagi:

- a. pemerintah sehingga dalam pengangkatan jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil harus memperhatikan prinsip Profesionalisme
- b. Penulis, sebagai syarat memperoleh gelar kesarjanaan Strata 1 program studi ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan Hukum/Skripsi ini merupakan hasil karya asli Penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Jika penulisan Hukum/Skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis, ditemukan judul penelitian yang hampir sama dengan judul penelitian ini, yang ditulis oleh:

1. Steffi Ayu Detania, 070509570, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Judul Skripsi **Efektivitas Penempatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.** Masalah yang dikaji oleh Steffi Ayu Detania adalah, Bagaimana Efektivitas penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Brito Utara Provinsi Kalimantan

Tengah, dan Faktor-faktor apakah yang digunakan oleh pejabat yang berwenang ketika menempatkan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Tujuan penelitian dari Steffi Ayu Detania adalah untuk mengetahui efektivitas penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah dan untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang digunakan pejabat yang berwenang ketika menempatkan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural.

Hasil penelitian yang dimiliki oleh Steffi Ayu Detania adalah bahwa *pertama*, Penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah belum sepenuhnya dilakukan secara efektif. Pada satu sisi pelaksanaan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam kenyataan yang ada ditemukan penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun keahlian. Dengan demikian, sulit diharapkan penempatan seorang pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah akan membawa daya guna yang maksimal. *Kedua*, Faktor-faktor yang digunakan oleh pejabat

yang berwenang ketika menempatkan seorang pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural meliputi pangkat, tingkat pendidikan, pelatihan (Diklat) dan daftar penilaian kerja. Di samping persyaratan yang disebutkan di atas, atasan juga memperhatikan faktor-faktor seperti : senioritas, aspek usia, pendidikan dan pelatihan (Diklat), pengalaman. Dalam prakteknya penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di lingkungan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor yang disebutkan di atas melainkan juga dilihat dari tingkat kepercayaan dan loyalitas dari atasan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

2. Fifi Amista, 061010245, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Judul Skripsi **Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi Tahun 2006**. Masalah yang dikaji oleh Fifi Amista adalah bagaimana proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi, dan faktor apakah yang menghambat Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penelitian dari Fifi Amista adalah untuk mengetahui proses dari pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Singingi dan untuk mengetahui faktor yang menghambat pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi.

Hasil Penelitian yang dimiliki oleh Fifa Amista adalah *pertama*, proses pelaksanaan terhadap pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural harus menganut sistem karier dan prestasi kerja syarat untuk melamar Pegawai Negeri Sipil batas usia paling rendah adalah 18 tahun paling tinggi adalah 40 tahun apabila syarat telah dipenuhi maka calon Pegawai Negeri Sipil menempuh tahap lampiran, penyaringan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan rangkap, prestasi kerja yaitu suatu sistem untuk menduduki suatu jabatan atau naik pangkat bagi seorang Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh Pegawai Negeri yang diangkat kecakapan harus dibuktikan dengan ujian dan prestasi kerja dibuktikan dengan nyata yang menduduki jabatan struktural pengangkatannya ditetapkan oleh Keputusan Presiden setelah Keputusan Presiden dikeluarkan dan mendapatkan persetujuan dari Bupati maka jabatan kepangkatan untuk diterbitkan Surat Keputusan Bupati kemudian dilaksanakan Pelantikan dan pengambilan sumpah terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural. *Kedua*, faktor yang menghambat pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi adalah kurangnya pengembangan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, di dalam penelitian ini ditandai dengan kurangnya kemampuan kompetensi teknis dari tugas masing-masing Pegawai Negeri Sipil tersebut, yang penulis temui berupa

kurangnya penataan organisasi kepegawaian sehingga tidak efektifnya pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil tersebut di dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah, serta kurangnya SDM aparatur Pegawai Negeri Sipil Kuantan Singingi.

F. Batasan Konsep

- a. **Implementasi** Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan⁹
- b. **Prinsip** adalah asas (kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, dan bertindak)¹⁰
- c. **Profesionalisme** adalah mutu, dan kualitas, yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional¹¹
- d. **Pengangkatan** adalah proses, cara, perbuatan, mengangkat, ketetapan atau penetapan menjadi pegawai (naik pangkat dsb).¹²
- e. **Pejabat** adalah pegawai pemerintah yang memegang jabatan penting¹³
- f. **Struktural** adalah berkenaan dengan struktur organisasi¹⁴

⁹ Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, cetakan Keempat, penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, hlm 529.

¹⁰ Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ketiga, penerbit Balai Pustaka, hlm 448.

¹¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op. Cit.* hlm, 335

¹² *Ibid.* hlm. 348.

¹³ *Ibid.* hlm. 448.

¹⁴ *Ibid.* hlm. 1092.

- g. **Lingkugan** adalah daerah (kawasan) yang termasuk di dalamnya bagian wilayah pemerintah yang merupakan lingkungan kerja pelaksanaan pemerintahan daerah¹⁵
- h. **Pegawai Negeri Sipil** berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- i. **Kota Yogyakarta** adalah salah satu kota besar di Pulau Jawa yang merupakan ibukota dan pusat pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta, dan sekaligus tempat pendudukan bagi Sultan Yogyakarta dan Adipati Pakualam. Kota Yogyakarta memiliki luas wilayah tersempit dibandingkan dengan daerah tingkat II lainnya, yaitu 32,5 Km² yang berarti 1,025% dari luas wilayah Propinsi DIY dengan luas 3.250 hektar tersebut terbagi menjadi 14 Kecamatan, 45 Kelurahan, 617 RW, dan 2.531 RT, serta dihuni oleh 428.282 jiwa.¹⁶

¹⁵ Ibid. hlm. 223.

¹⁶ <http://www.jogjakota.go.id/about/kondisi-geografis-kota-yogyakarta>. Diakses tanggal 18 maret 2015, pukul 14.00 wib.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian hukum ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Dalam penelitian hukum empiris penelitian berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law action*) dan penelitian hukum empiris memerlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data Primer.

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti dengan cara mengumpulkan secara langsung kepada pihak-pihak terkait. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa:

1) Hasil wawancara langsung kepada pejabat yang berwenang pada instansi yang terkait yaitu Bapak Drs. Maryoto sebagai Kepala Badan Kepegawaian Kota Yogyakarta, Bapak Nur Sulistiyohadi, Sm, HK. Sebagai Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dan Ibu Dra. RR. Titik Sulastri sebagai Sekretaris Daerah dan Ketua Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kota Yogyakarta.

2) Hasil kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil yang menempati jabatan struktural pada Dinas Perizinan, Dinas Kesehatan, Dinas Pencatatan Sipil, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

b.Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang berwujud peraturan perundang-undangan, buku, majalah dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah:

1. Bahan hukum primer terdiri dari :

- a) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok Kepegawaian
- b) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- c) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

f) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003, tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

2. Bahan hukum sekunder terdiri dari :

- a) Ben Galus, Menalar Negara: Prespektif Politik, Birokrasi, Pendidikan, Lingkungan Hidup dan Kebudayaan, Yogyakarta, Penerbit Beta, Yogyakarta, 2014
- b) Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi, Yogyakarta, 2011.
- c) Sri Hartini, dkk, Hukum Kpegawaian Di Indonesia, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- d) Sastra Djatmika, dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982.
- e) Siswanto Sunarno, Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- f) W.Riawan Tjandra, Hukum Sarana Pemerintahan, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2013.

3. Bahan Hukum Tersier

- a) Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat, penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009
- b) Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ketiga, penerbit Balai Pustaka

c. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data ini adalah dengan cara :

- 1) wawancara secara langsung dengan narasumber. narasumber dalam penelitian ini adalah pejabat yang berwenang pada instansi yang terkait yaitu Kepala Badan Kepegawaian Kota Yogyakarta, Sekda Kota Yogyakarta, dan Kasubag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
- 2) studi kepustakaan dengan melakukan pengumpulan data dari perundang-undangan, buku-buku, literatur, serta dokumen-dokumen yang terkait dengan pokok permasalahan yang diteliti dan selanjutnya dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh.
- 3) penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural.

d. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Kota Yogyakarta

e. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama.¹⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural. Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.¹⁸ Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *random sampling*, tiap unit atau individu populasi mempunyai kesempatan atau probabilitas yang sama untuk menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 10 persen dari populasi artinya terdapat 10 persen Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural yang dijadikan sampel dalam penelitian ini

f. Responden dan Narasumber

Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan penentuan sampel dan jumlah sampel yang representatif. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan kuesioner dan wawancara yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah hukum penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang menempati jabatan struktural yang terdapat pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta, Dinas Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta, Dinas Perijinan Kota Yogyakarta, dan Badan Kepegawaian Kota Yogyakarta . Narasumber adalah

¹⁷ Bambang Sunggono, 2005, cetakan ketujuh, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm, 118.

¹⁸ *Ibid*, hlm, 119

subyek/seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan masalah hukum penelitian ini. Narasumber dalam penelitian ini adalah Bapak Drs. Maryoto sebagai Kepala Badan Kepegawaian Kota Yogyakarta, Ibu Dra. RR. Titik Sulastri sebagai Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta, dan Bapak Nur Sulistiyohadi, Sm, HK. sebagai Kasubag umum dan Kepegawaian pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

g. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis dengan menggunakan ukuran kualitatif. Analisis dengan ukuran kualitatif adalah analisis yang digunakan dengan memahami dan merangkai data yang dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran yang nyata mengenai persoalan yang diteliti. Proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode berpikir deduktif yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang umum untuk menyelesaikan suatu permasalahan khusus.

H. Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi dilakukan dengan membagi 3 bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Sebagai bab pendahuluan yang akan memuat latar belakang dilakukanya penelitian, bab ini terbagi dalam perumusan masalah, tujuan penelitian dan metode penelitian yang terbagi atas spesifikasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab II Pembahasan

Bab ini berisi hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini akan mengkaji tinjauan umum mengenai Implementasi prinsip profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta.

Bab III Penutup

Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi jawaban dari rumusan masalah dan saran berkaitan dengan hasil temuan yang harus ditindak lanjuti.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa selama ini pengangkatan pejabat struktural di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta belum sepenuhnya berjalan dengan baik, karena dari enam indikator yang digunakan dalam proses pengangkatan pejabat struktural yakni syarat kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja, kepangkatan, pertimbangan Baperjakat, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan asesmen psikologis. Masih ada dua indikator yang belum berjalan secara baik, yaitu latar belakang pendidikan yang belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip profesionalisme dalam penempatan PNS pada jabatan struktural. Latar pendidikan sangat menentukan kinerja PNS dalam lingkungan pekerjaannya. Selain itu, ada indikator lain yang belum sepenuhnya berjalan secara baik, yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja bertujuan untuk menilai kinerja PNS selama masa kerja satu tahun dalam setiap instansi dimana PNS tersebut ditempatkan

B. Saran

Pengisian jabatan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai bagian dari proses manajemen PNS di lingkungan pemerintahan Kota Yogyakarta. Kedepannya diharapkan harus ada sistem seleksi terbuka yang diterapkan untuk pengisian jabatan di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta dengan tujuan mengatasi KKN. Sistem seleksi terbuka sebagai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara sebenarnya bertujuan untuk menempatkan orang-orang terbaik di jabatan pimpinan tinggi kementerian atau lembaga pemerintahan daerah. Penempatan orang-orang terbaik harapannya akan membuat birokrasi lebih baik dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melayani publik. Selain itu, dengan sistem seleksi terbuka, diharapkan tidak ada lagi penunjukan pejabat struktural hanya berdasarkan kedekatan atau penyuapan, seperti yang terjadi selama ini.

