

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semangat memperbaiki sendi-sendi kehidupan bernegara di awal era reformasi hadir melalui beberapa tuntutan yang mendasar, salah satunya yaitu tuntutan untuk memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengurus dan mengatur urusan pemerintahan. Penerapan tersebut merupakan suatu keinginan yang kuat dari masyarakat untuk mengembangkan pemerintahan demokratis yang menuntut adanya ruang partisipasi publik dalam hal pengambilan keputusan yang berkaitan dengan urusan pemerintahan. Hal ini kemudian dijadikan alasan mendasar bagi pemerintah daerah untuk mengelola sebagian kewenangan yang menjadi urusan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagaimana yang dipahami didalam konsep desentralisasi.

Desentralisasi, pada dasarnya merupakan pemberian sebagian dari wewenang pemerintahan pusat kepada daerah dalam melaksanakan dan menyelesaikan urusan yang menjadi tanggung jawab kepentingan daerah yang meliputi; urusan umum pemerintahan, urusan penyelesaian fasilitas pelayanan, sosial, budaya, agama dan kemasyarakatan (Elmi, 2002 : 7). Keseluruhan urusan tersebut pada dasarnya sangat bergantung pada kemampuan aparatur daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, untuk itu dibutuhkan suatu upaya peningkatan kemampuan organisasional

yang baik dalam perumusan pengambilan kebijakan publik yang disesuaikan dengan kondisi finansial daerah.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk suatu masyarakat adil dan makmur, serta seimbang secara material dan sepirtual berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil sebagian dari aparatur negara (Mahfud, 1998 : 2)

Kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur negara berperan penting untuk mencapai pembangunan secara nasional dan demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik demi terciptanya pembangunan nasional maka harus dibutuhkan masyarakat yang madani, taat pada hukum, berperadaban modern, demokratis, dan bermoral tinggi. Masyarakat mempunyai peran penting dalam penyelenggaran pemerintahan. Masyarakat mempunyai hak untuk menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil dalam penyelenggaran pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu indikator kesuksesan dalam mewujudkan pembangunan nasional, oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peran strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan, meningkatkan mutu administrasi dan pelayanan publik serta dituntut untuk

berdedikasi tinggi, disiplin, berperilaku pantas sebagai suri tauladan bagi masyarakat.

Pegawai Aparatur Sipil Negera yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 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 (Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara).

Pegawai Negeri Sipil merupakan alat dan perangkat Pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Untuk menjamin hal tersebut, manajemen Pegawai Negeri Sipil seyogyanya dilakukan dengan sistem dan metode yang tepat, termasuk dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Otonomi daerah di Kabupaten Manggarai dilaksanakan untuk mencapai tujuan mensejahterakan rakyat dan juga untuk pemerataan pembangunan di seluruh wilayah Kabupaten Manggarai. Demi terwujudnya tujuan tersebut Kabupaten Manggarai dimekarkan menjadi Kabupaten

Manggarai Barat dan Kabupaten Manggarai Timur. Konsekuensi dari pemekaran tersebut salah satunya terjadi perpindahan pegawai negeri sipil di daerah Kabupaten Manggarai. Hal ini berdampak terjadi kekosongan dan juga kekurangan pegawai negeri sipil di Kabupaten Manggarai dalam beberapa posisi dan jabatan tertentu. Pengurangan pegawai negeri sipil di Kabupaten Manggarai berdampak pada proses pelayanan publik di Kabupaten Manggarai. Berkaitan dengan hal tersebut pengadaan pegawai negeri sipil di Kabupaten Manggarai masih sangat di perlukan guna mendukung proses pelayanan publik yang lebih baik di Kabupaten Manggarai.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menyaring sumber daya manusia guna mengisi formasi yang lowong dalam struktur pemerintahan. Hal ini dimaksudkan guna meningkatkan kinerja dalam sektor pelayanan publik. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan nasional dan sebagai *public service*, sehingga Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalitas dalam bekerja agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Oleh karena itu peningkatan mutu kualitas perlu dilakukan karena belum semua Pegawai Negeri Sipil mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang

memadai. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis dalam menjalankan roda pemerintahan serta pembangunan nasional. Sehingga pengembangan Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam bekerja agar bermanfaat bagi masyarakat secara luas khususnya dalam pelayanan publik.

Proses penetapan kebutuhan, pengadaan dan pengangkatan kepegawaian merupakan kajian menarik untuk dikaji, mengingat masih terdapatnya tumpang tindih kewenangan pemerintah pusat dan daerah dalam hal pengelolaan kebutuhan kepegawaian yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan daerah sehingga dalam hal ini penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengelolaan kepegawaian pada era otonomi daerah di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan tiga permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pembatasan jumlah formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan di Kabupaten Manggarai?
2. Apa kendala-kendala pembatasan jumlah formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan di Kabupaten Manggarai?

3. Bagaimana upaya untuk mengatasi kendala-kendala pembatasan jumlah formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan di Kabupaten Manggarai?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka batasan masalah yang dibahas ialah pengaruh pembatasan jumlah formasi pengadaan pegawai negeri sipil daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan daerah di Kabupaten Manggarai. Pembatasan jumlah formasi pegawai negeri sipil yang ditentukan melalui kriteria kebijakan negara seringkali berbenturan dengan kriteria yang digunakan pemerintah daerah yang kemudian terjadinya ketidaksesuaian antara jumlah formasi pengadaan pegawai negeri sipil yang diminta pemerintah daerah dengan yang disetujui pemerintah pusat. Ketidaksesuaian ini kemudian menjadi suatu masalah karena jumlah formasi pengadaan pegawai negeri sipil yang diminta pemerintah daerah telah disesuaikan dengan kebutuhan daerah tersebut. Kebutuhan pemerintah daerah tersebut merupakan kewenangan pemerintah daerah berkaitan dengan otonomi daerah yang dimiliki pemerintah daerah.

Pada era otonomi daerah, peranan pemerintahan daerah dalam mengatur serta mengurus urusan pemerintahan, tidak hanya diarahkan pada proses perencanaan pembangunan semata, spirit untuk memperbaiki sistem birokrasi pun mencuat di hampir seluruh daerah di Indonesia, hal ini ditandai dengan proses rekrutmen pegawai negeri sipil di masing-masing

provinsi, Kabupaten/kota di Indonesia. Proses rekrutmen tersebut pada dasarnya berkaitan erat dengan proses perencanaan kebutuhan pegawai negeri yang disertai dengan proses perencanaan analisa yang berkaitan dengan faktor-faktor penentuan jumlah, susunan pangkat serta kualitas Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh satuan organisasi negara. Pengelolaan kepegawaian di Indonesia, pada dasarnya telah mengalami pasang surut pengaturan baik pada masa orde baru hingga era reformasi yang menempatkan peranan otonomi daerah sebagai salah satu solusi percepatan pertumbuhan pembangunan melalui pengelolaan kepegawaian dengan peningkatan sumber daya manusia di daerah. Pada masa pemerintahan orde baru tatanan birokrasi pemerintahan sangat dipengaruhi peranan sentralistik dan otoritarian dari pemerintah pusat ke daerah, ini tercermin dari kebijakan yang telah di bentuk oleh pemerintah pusat kepada daerah, khususnya yang berkaitan dengan sistem pengelolaan kepegawaian.

Berdasarkan judul penelitian yang ada, maka batasan konsep yang diteliti dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Pembatasan

Istilah pembatasan yang dimaksudkan dalam penulisan tesis ini ialah suatu kegiatan yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian. **Felix A. Nigro** dan **Lloyd G. Nigro** (Sukamanto, 2004 : 12-13) berpendapat bahwa administrasi kepegawaian meliputi kegiatan pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi latihan jabatan (*in-service training*), promosi

dan pemberhentian. Bersama dengan ini **Jucius** menyatakan bahwa bidang kegiatan administrasi kepegawaian terdiri atas: pengadaan, pengembangan, pembinaan, dan penggunaan. Kemudian **Filipo** (Sukamanto, 2004 : 13) memberi batasan tentang administrasi kepegawaian (*personnel management*) sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pembinaan, kompensasi (*pemberian gaji dan upah*), Integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian/pensiun. Dalam batasan ini terdapat dua fungsi pokok, yakni: *Pertama*. Fungsi manajemen, meliputi; perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan dan pengawasan. *Kedua*, Fungsi operatif kepegawaian, meliputi: pengadaan, pembinaan/pengembangan, kompensasi, perawatan/pemeliharaan, dan pemberhentian (Sukamto, 2004 : 13).

2. Formasi

Formasi Pegawai Negeri Sipil menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil adalah Formasi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan 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 secara nasional terdiri dari : Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah. Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat setiap tahun anggaran

ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara setelah mendapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara. 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, berdasarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

3. Pengadaan

Pegawai Negeri Sipil merupakan alat dan perangkat Pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Untuk menjamin hal tersebut, manajemen Pegawai Negeri Sipil seyogyanya dilakukan dengan sistem dan metode yang tepat, termasuk dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong.

Salah satu metode yang cukup tepat dan perlu diterapkan dalam proses Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah penyaringan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan secara selektif, transparan, objektif, dan akuntabel. Di samping itu penyelenggaraan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus dipersyaratkan memiliki kompetensi dalam melakukan penyaringan Pegawai

Negeri Sipil, termasuk dalam penyusunan Tes Kemampuan Dasar dan Tes Kemampuan Bidang serta memiliki kompetensi dalam pengolahan hasil tes tersebut. Penyelenggara Pengadaan Pegawai Negeri Sipil juga harus memiliki komitmen yang kuat untuk bersikap dan berpendirian teguh pada prinsip bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam melakukan proses penyaringan Pegawai Negeri Sipil.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bersama kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pendayagunaan aparatur negara.

4. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

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 (Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara).

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom. Dalam suatu Organisasi Pegawai merupakan unsur penting sebagai motor penggerak yang akan menjalankan roda organisasi mencapai tujuan, sejalan dengan itu maka lembaga yang mengelola/menangani kepegawaian harus mendapat perhatian agar dapat diwujudkan dan dibentuk pegawai yang berkualitas, berdedikasi yang tinggi serta memiliki moralitas. Menurut Handoko (1999:17) menjelaskan bahwa “Bagian Kepegawaian adalah departemen pelayanan yang membantu para karyawan dari pimpinan organisasi”. Sedangkan menurut Manullang Bagian Personalia adalah “Bagian urusan pegawai merupakan “*service department*” yang membantu mengerjakan segala masalah kepegawaian yang dihadapi oleh setiap pimpinan”. Dengan demikian Bagian Kepegawaian adalah bagian yang menangani masalah individu atau personal yang apabila hal ini diaplikasikan dalam organisasi adalah mengenai para pegawai atau karyawan. Berkaitan dengan hal ini maka Bagian Kepegawaian mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas pegawainya. Hal ini dapat di maklumi karena keberhasilan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh aparatur pelaksanaannya.

5. Daerah

Pengertian otonomi dengan pemaknaan yang lebih terbatas dan etimologinya, yaitu kebebasan atau kemandirian tetapi bukan kemerdekaan. Namun kebebasan yang terbatas atau kemandirian itu adalah wujud pemberian kesempatan yang harus dipertanggungjawabkan. Adapun pengertian otonomi daerah menurut Logeman (dalam Rozali Abdullah, 2003:10) menyatakan bahwa “Otonomi adalah kebebasan untuk memelihara dan memajukan kepentingan khusus daerah, dengan keuangan sendiri, menentukan hukum sendiri dan pemerintahan sendiri.” Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan dasar hukum pembentukan daerah, menghendaki pembagian wilayah Indonesia atas daerah besar dan kecil, dengan bentuk dan susunannya dibentuk dengan undang-undang. Soepomo mengemukakan (Rozali Abdullah, 2000:11) bahwa “Otonomi daerah sebagai prinsip berarti menghormati kehidupan regional menurut riwayat, adat dan sifat sendiri-sendiri, dalam kadar negara kesatuan. Tiap daerah mempunyai historis dan sifat khusus yang berlainan dari riwayat dan sifat dari daerah lain.” Syarifuddin (1983:23) mengemukakan “Otonomi bermakna kebebasan atau kemandirian tetapi bukan kemerdekaan. Di dalamnya terkandung 2 (dua) aspek utama. Pertama, pemberian tugas dan kewenangan untuk menyelesaikan suatu urusan. Kedua, pemberian kepercayaan dan wewenang untuk memikirkan dan menetapkan sendiri cara-cara penyelesaian tugas tersebut.”

D. Keaslian Penelitian

Penelitian hukum ini mengambil judul : “Pengaruh Pembatasan Jumlah Formasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Guna Meningkatkan Kinerja Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Manggarai” Penulisan ini adalah asli hasil karya penulis, namun sebagai perbandingan dikemukakan beberapa penulisan hukum terdahulu yang hampir sama dengan penulisan hukum penulis sebagai berikut (www.Portalgaruda.com):

1. Nama Mahasiswa : U. RITA SILAWATI, SH.

No Mahasiswa : A. 21211038

Judul : PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SISTEM PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN DI INDONESIA

Permasalahan : Apakah penerapan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemerintah Kota Singkawang telah mempertimbangkan dampak negatif dari perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan?

Hasil Penelitian : Tesis ini membahas masalah Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Pengelolaan Kepegawaian Di Indonesia (Studi Kasus Di Lingkungan Pemerintah Kota Singkawang). Dari hasil penelitian menggunakan metode hukum normatif dan sosiologis, diperoleh kesimpulan: 1. Mekanisme Penegakan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam sistem pengelolaan kepegawaian di Indonesia, pada tahun 1980

sampai 2010 telah diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kemudian karena dinilai sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka peraturan pemerintah tersebut diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, tata cara penegakan hukuman disiplin, dilakukan melalui tahap Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang terkena hukuman disiplin merasa tidak puas terhadap Keputusan Pejabat Yang Berwenang Menghukum, maka Pegawai Negeri tersebut dapat menempuh upaya administratif melalui Keberatan dan Banding Administratif.

2. Penerapan Hukuman Disiplin Berat di lingkungan Pemerintah Kota Singkawang terhadap M. Sehan, S.E, Muhammad Iksan dan Dr. Liau Songkono, SpOg yang melanggar peraturan perundang-undangan, belum sepenuhnya mempertimbangkan apakah perbuatan poligami atau hidup bersama dengan wanita di luar ikatan perkawinan yang sah: 1) berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara sebagaimana; 2) berdampak negatif pada unit kerja; ataukah 3) berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan.

sebagaimana dimaksud Pasal 8 angka 2, Pasal 9 angka 4 dan Pasal 10 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri. Selanjutnya disarankan: 1. Untuk menghindari putusan yang sewenang-wenang dan mewujudkan prinsip penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berkeadilan, maka ke depan setiap pejabat yang berwenang menghukum, haruslah bertindak cermat dalam mempertimbangkan latar belakang dan dampak negatif dari perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. 2. Setiap Pegawai Negeri Sipil yang merasa Keputusan pejabat yang berwenang menghukum dinilai tidak adil atau tidak memuaskan, agar menempuh jalur hukum upaya administratif berupa prosedur keberatan dan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian.

2. Nama Mahasiswa : Sri Hartini

Universitas : Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Judul : PENEGAKAN HUKUM NETRALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Permasalahan : 1. Bagaimanakah netralitas pegawai negeri sipil dalam partai politik? 2. Bagaimanakah penegakan hukum netralitas pegawai negeri sipil dalam partai politik?

Hasil penelitian : Netralitas PNS, merupakan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tentang keikut-sertaan PNS dalam partai politik, yang selama orde baru dijadikan permainan politik oleh pemerintah yang

berkuasa. Pengaturan netralitas PNS, dalam Peraturan perundang-undangan, yaitu UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) dan Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota Partai Politik. Pengaturan Netralitas Pegawai Negeri Sipil tersebut harus mampu menyelesaikan konflik yang terjadi selama Orde Baru, sehingga diharapkan dengan adanya netralitas Pegawai ini akan memperbaiki kekurangan-kekurangan anggota legislatif pada masa sebelumnya, bukan sebaliknya dan menimbulkan permasalahan baru. Lembaga legislatif merupakan lembaga terhormat yang menyalurkan aspirasi masyarakat untuk menyejahterakan masyarakat, bukan ajang mencari nafkah, sehingga dapat dibeli, dan jangan meninggalkan kualitas dan moralitas, anggota dewan harus menjadi orang yang menjadi panutan dan contoh tauladan baik di dinas maupun di luar dinas bagi masyarakat. Dengan peraturan netralitas pemerintah harus mampu merealisasikan peraturan tersebut, Dengan demikian tujuan netralitas akan dapat tercapai. Penegakan hukum terhadap netralitas PNS, dalam realisasinya mengalami kesulitan, karena pengaturan mengenai penegakan hukum netralitas pegawai negeri yang diatur dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu Pasal 3 dan Penjelasan Umum I angka 6, memberi sanksi bagi PNS yang melanggar peraturan ini diberhentikan dari PNS, Peraturan ini hanya mengatur bagi PNS yang

menjadi anggota dan pengurus parpol, sehingga peraturan tersebut belum dapat menyelesaikan setiap pelanggaran tentang netralitas. Jadi bagi PNS yang tidak menjadi anggota dan pengurus parpol, mereka lebih loyal, justru lepas dari sanksi.

3. Nama Mahasiswa: Mulyanto Sangadji

No Mahasiswa: 100813216

Judul: KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MELAKUKAN REKRUTMEN CPNS DI KABUPATEN KEPULAUAN SULA

Hasil Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan didalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Kepulauan Sula pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sula berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil. Pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong sebagaimana diatur dalam PP Nomor 98 tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 tahun 2002 tentang Pengadaan PNS. Pengadaan PNS dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi CPNS sampai dengan

pengangkatan menjadi PNS. Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah revisi Undang-Undang No.22 tahun 1990 tentang pemerintah daerah, maka mau tidak mau atau siap tidak siap daerah harus melaksanakan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Implikasi dari Undang-Undang tersebut adalah bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan dan keleluasaan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan prakarsa dan aspirasi masyarakat setempat. Untuk itu diperlukan aparatur yang benar-benar berkualitas, visioner, dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Penelitian ini berjudul Kinerja BKD Dalam Melakukan Rekrutmen CPNS Di Kabupaten Kepulauan Sula. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja badan kepegawaian daerah (BKD) dalam melakukan rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang berlangsung di Kabupaten Kepulauan Sula, dan untuk mengetahui dan menjelaskan faktor-faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan rekrutmen CPNS di Kabupaten. Dalam penelitian ini, menggunakan penelitian dengan metode Kualitatif.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya hukum tata negara, dan juga hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi di bidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah khususnya Pemerintah Kabupaten Manggarai berkaitan dengan Pengaruh Pembatasan Jumlah Formasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Guna Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Manggarai.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh pembatasan jumlah formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan di Kabupaten Manggarai.
2. Mengetahui kendala-kendala pembatasan jumlah formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan di Kabupaten Manggarai.
3. Mengetahui upaya-upaya untuk mengatasi kendala-kendala pembatasan jumlah formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah guna meningkatkan kinerja pemerintahan di Kabupaten Manggarai.

G. Sistematika Penulisan Tesis

BAB 1 PENDAHULUAN : Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, keaslian penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Bab ini memuat penjelasan-penjelasan mengenai pengaruh pembatasan jumlah formasi penganadaan pegawai negeri sipil daerah guna meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Semua konsep dalam judul proposal dijelaskan secara mendetail, berdasarkan sejumlah konsep hukum, dasar hukum, pandangan sarjana, literature hukum yang berkaitan engan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab metode penelitian berisi mengenai uraian mengenai jenis penelitian, penekatan penelitian, jenis data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Bab ini menguraikan pembahasan tentang permasalahan yang diangkat dalam penulisan tesis ini. Dalam prakteknya, penulis akan menganalisis, mengevaluasi mengenai pengaruh pembatasan jumlah formasi penganadaan pegawai negeri sipil daerah guna meningkatkan kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Manggarai.

BAB V PENUTUP : Bab ini menguraikan kesimpulan yaitu berupa jawaban dari rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan penelitian, serta berisi saran-saran yang diajukan berdasarkan jawaban dari rumusan masalah dalam peneelitan hukum ini.

