

**KEWENANGAN PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN DALAM
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI
DAERAH MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

*AUTHORITY OF PERSONNEL CONSTRUCTOR OFFICER IN THE
APPOINTMENT OF MAIN LOCAL LEADER ACCORDING TO ACT
NO.5 OF 2014 ON STATE'S CIVIL OFFICER*

Edi Suharman

BKD Provinsi Nusa Tenggara Barat

Email : suharmanedi@gmail.com

Naskah diterima : 17/06/2017; revisi : 21/07/2017; disetujui : 27/08/2017

ABSTRACT

The regulation of the appointment of high positioned officer in in local government is underlies in Act No.5 of 2014 on State's civil officer and the Regulation of the Minister of State's officer empowering and bureaucracy reformation of the Republic of Indonesia No.13 of 2014 on the Procedure of position appointment of high positioned officer transparently in government institution. Authority of the personnel constructor officer to stipulate and appoint candidate of local high positioned officer has irresolute time frame on when to stipulate or appoint candidates who pass the selection test and has promoted by selection committee to personnel constructor officer. The un-availability of time frame caused the void of norm which emerging legal uncertainty. Such situation is against Article 2, letter a Act No.5 of 2014 on State's civil officer which regulate that policy organization and management of State's civil officer is based on legal certainty principle.

Keywords: Authority, Officer, Constructor, personnel

ABSTRAK

Pengaturan pengisian jabatan pejabat tinggi pratama di daerah telah diatur dengan tegas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Intansi Pemerintah. Kewenangan pejabat pembina kepegawaian dalam menetapkan dan melantik calon pejabat tinggi pratama di daerah tidak ada batas waktu yang tegas kapan akan ditetapkan atau melantik calon pejabat tinggi pratama di daerah yang telah lulus seleksi dan telah diusulkan oleh panitia seleksi kepada pejabat pembina kepegawaian. Dengan tidak adanya batasan waktu yang tegas terjadi kekosongan norma yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum. Hal ini bertentangan dengan Pasal 2 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mensyaratkan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan asas kepastian hukum.

Kata kunci: Kewenangan, Pejabat , Pembina. Kepegawaian

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan

pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan pegawai Aparatur Sipil Negara. Pegawai Aparatur Sipil Negara disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Mengelola suatu pemerintahan dalam organisasi negara diperlukan sumber daya Aparatur Sipil Negara, untuk dapat melaksanakan tugas pemerintahan negara dengan baik, maka sumber daya Aparatur Sipil Negara, perlu dikelola secara profesional. Sebagai Aparatur Sipil Negara adalah sebuah amanah, sehingga diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, jujur, dan berdedikasi tinggi dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.¹

Penyerapan manajemen Aparatur Sipil Negara adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan,

pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian². Kebijakan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) tidak terlepas dari peran serta ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam mengelola dan menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya dan berhasil guna sebagai perwujudan tujuan organisasi negara kesatuan Republik Indonesia.

Berkaitan dengan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah maka pola karier ASN (Aparatur Sipil Negara), adalah pola pembinaan ASN (Aparatur Sipil Negara) yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang ASN (Aparatur Sipil Negara) sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 masalah pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi diatur dalam Pasal 108 ayat (1) sampai ayat (4). Jika mengkaji ketentuan Pasal 113 dan 115 tentang pengisian jabatan tinggi pratama di daerah terdapat kekosongan norma, yaitu tidak ada batas waktu yang tegas kapan 3 orang calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang telah diusulkan oleh panitia seleksi kepada pejabat pembina kepegawaian untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama. Berangkat dari uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas adalah Bagaimanakah pengaturan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama

¹ Ahmad Syauki, *Aspek Hukum Penataan Jabatan Struktural Dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia*, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar, 2013, hlm. 113

² *Ibid*

dan Bagaimanakah kewenangan pejabat pembina Aparatur Sipil Negara dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pengaturan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tuntutan lingkungan kerja yang searah tuntutan dinamika jabatan, maka pentingnya penataan pengaturan pejabat tinggi yang mengacu pada sistem pembinaan karier PNS (*merit system*) peraturan Penataan Jabatan Pratama sangat penting dibutuhkan dalam pengelolaan suatu organisasi jabatan dengan mempertimbangkan beban kerja, syarat-syarat kompetensi jabatan, dan tingkat pelayanan yang dibutuhkan.

Struktur organisasi dapat diketahui dari bagan organisasi (*organization chart*). Bagan organisasi memperlihatkan susunan fungsi-fungsi, departemen-departemen, atau posisi-posisi organisasi dan menunjukkan bagaimana hubungan diantaranya.

Bagan organisasi menggambarkan lima aspek utama suatu struktur organisasi yang meliputi:

- 1) Pembagian kerja. Setiap kotak menunjukkan individu atau satuan organisasi mana yang bertanggungjawab untuk kegiatan organisasi tertentu, dan tingkat spesialisasi yang digunakan
- 2) Manajer dan bawahan atau rantai perintah. Rantai perintah menunjukkan hubungan wewenang-tanggungjawab yang menghubungkan atasan dan bawahan dalam keseluruhan organisasi.
- 3) Tipe pekerjaan yang dilaksanakan. Label dan deskripsi pada tiap kotak menunjukkan pekerjaan organisasional atau bidang tanggungjawab yang berbeda.

4) Pengelompokan segmen-segmen pekerjaan. Keseluruhan bagan menunjukkan atas dasar apa kegiatan-kegiatan organisasi dibagi-dasar fungsional atau divisional, atau lainnya (departementalisasi)

5) Tingkat manajemen. Suatu bagan tidak hanya menunjukkan manajer dan bawahan tetapi keseluruhan hirarki manajemen.³

Struktur organisasi hendaknya dibuat untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi, sehingga struktur organisasi bukan dibuat untuk penempatan orang-orang tertentu yang dibuatkan lowongan jabatan sehingga memungkinkan diisi oleh PNS yang tidak mempunyai syarat dan kompetensi pengangkatan jabatan struktural. Telah menjadi fenomena bahwa penempatan jabatan dalam struktur organisasi kadang kala untuk mengakomodir orang-orang tertentu untuk menduduki suatu jabatan struktural, sehingga jabatan dibuat bukan berdasarkan visi, misi dan tujuan organisasi tapi lebih sekedar bagi-bagi jabatan pejabat oleh pimpinan kepada para pegawainya dengan mengedepankan subjektivitas dalam pengangkatan pejabat.

Disamping itu tujuan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan orang yang tepat dari jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Sementara itu, pengisian jabatan dalam suatu organisasi jika dikaitkan dengan birokrasi pemerintahan, menurut Hosio⁴ menyebutkan bahwa dalam reformasi birokrasi terdapat ciri dari suatu birokrasi yaitu:

- 1) Mempunyai struktur organisasi yang jelas

³ Djatmika Sastra dan Marsono, *Loc. Cit*

⁴ Hosio, J. E. *Kebijakan Publik dan Desentralisasi*, Laksbang. Yogyakarta., 2007, hlm. 90

- 2) Batas-batas wewenang dan setiap pejabat sudah jelas
- 3) Saluran hubungan kerja berlangsung menurut saluran seperti yang tercermin dalam bagan organisasi.
- 4) Adanya uraian tugas yang jelas dan setiap anggota organisasi.

Dilain pihak, Weber dalam Miftah Thoha⁵ menyebutkan ada beberapa ciri ideal dan birokrasi yaitu:

- 1) Individu pejabat secara personal bebas, akan tetapi dibatasi oleh jabatannya manakala ia menjalankan tugas atau kepentingan individual dalam jabatannya
- 2) Jabatan itu disusun dalam tingkatan hierarkhi dan atas ke bawah dan ke samping.
- 3) Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarkhi itu secara spesifik berbeda satu sama lain
- 4) Setiap pejabat mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan.
- 5) Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya
- 6) Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun sesuai dengan tingkatan hierarkhi jabatan yang disandangnya
- 7) Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas dengan promosi berdasarkan senioritas dan merit sesuai dengan pertimbangan yang obyektif.
- 8) Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya dan *resources* instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.
- 9) Setiap pejabat berada di bawah pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara disiplin.

Penempatan pejabat struktural mesti menerapkan kaidah *The Right Man On The Right Place/Job*, agar penempatan pejabat struktural sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi jabatan struktural yang akan dipangkunya. Untuk mendapatkan pegawai/pejabat yang cakap sesuai bidang dan tugasnya maka diperlukan prosedur tertentu. Prosedur penempatan pegawai/pejabat dimulai dari (1) analisis kepegawaian (*personal analysys*), perekrutan atau pengadaan pegawai (*recruitment*), seleksi dan penyaringan (*selection*), ujian (*testing*), wawancara (*interview*) dan pelatihan (*training*). Dari hal tersebut, dapat diurai secara singkat beberapa hal yang terkait penempatan pejabat/pegawai sebagai berikut:

- a. Analisis Kepegawaian (*personal analysys*) sering disebut juga analisis tenaga kerja, adalah suatu proses kegiatan yang harus dilakukan oleh seseorang pemimpin organisasi dalam rangka peningkatan pendayagunaan (efisiensi) pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Proses analisis kepegawaian meliputi kegiatan-kegiatan : klasifikasi jabatan (*job clasification*), analisis jabatan (*job analisys*), uraian jabatan (*job description*), penilaian jabatan (*job evaluation*).
- b. Klasifikasi jabatan (*job clasification*) adalah suatu kegiatan penggolongan jabatan berdasarkan macam tugas yang dilakukan berikut cara-cara yang dipergunakan untuk memangku jabatan tersebut. Dapat pula dikatakan bahwa klasifikasi jabatan adalah suatu kegiatan penyusunan secara teratur dan jabatan-jabatan dalam beberapa golongan atau tingkatan untuk dapat diketahui derajat tiap-tiap jabatan.
- c. Analisis Jabatan (*job analisys*) adalah suatu penyelidikan secara mendalam mengenai suatu jabatan (*job*). Dalam analisis jabatan yang diutamakan adalah jabatannya (*job*), bukan pejabatnya.

⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 17

- d. Uraian Tugas (*job description*) disebut juga uraian jabatan, merupakan penjelasan tentang garis-garis tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang termasuk di dalam jabatan (*job*). Di dalam uraian tugas diterangkan juga faktor-faktor penting yang berhubungan dengan keadaan, tempat pekerjaan, dan syarat-syarat kecakapan yang diperlukan.
- e. Penilaian Jabatan (*job evaluation*) adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain yang adalah dalam suatu organisasi. Tujuan penilaian jabatan ialah untuk mengukur nilai-nilai atau nilai relatif suatu jabatan yang ada dalam suatu organisasi guna menyusun ranking dalam menentukan tingkat jabatan atau tingkat upah.
- f. Pengadaan Pegawai/Perekrutan (*recruitment*) adalah suatu proses kegiatan untuk mendapatkan calon pegawai yang dilakukan secara terus menerus, karena jabatan dalam organisasi harus terus menerus dipelajari guna disesuaikan dengan tingkat perkembangan organisasi. Untuk melakukan pengadaan pegawai/perekrutan (*recruitment*) dapat menggunakan sumber dan dalam dan luar. Sumber dan dalam adalah dalam rangka mutasi atau promosi. Sumber dan luar adalah dengan menerima lamaran (lamaran langsung, melalui pos, melalui orang dalam, melalui lembaga-lembaga pendidikan).
- g. Seleksi dan Penyaringan (*selection*) adalah suatu kegiatan untuk menyaring para pelamar atau calon pegawai berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan. Seleksi dapat dilakukan melalui seleksi administratif dan melalui ujian. Seleksi administratif adalah seleksi atas dasar persyaratan administratif yang telah ditentukan misalnya surat lamaran, daftar riwayat hidup, salinan SUB, surat keterangan kelakuan baik, dan sebagainya.
- h. Ujian (*testing*) diadakan dengan maksud untuk mengetahui kecakapan dan kemampuan serta kepribadian yang dimiliki oleh pelamar. Ujian (*testing*) dapat dilakukan secara lisan dan secara tertulis. Secara individu atau kelompok, secara subjektif atau secara objektif. Jenis ujian (*testing*) mana yang akan dipergunakan tergantung daripada kebutuhan dan tingkat jabatan yang akan diisi.
- i. Wawancara (*interview*) diadakan dengan tujuan antara lain untuk memastikan bahwa pelamar benar-benar berminat kerja di organisasi yang bersangkutan serta untuk memperoleh kepastian tentang pelamar yang paling tepat sesuai tujuan persyaratan dan bidangnya.
- j. Pelatihan (*training*) diadakan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Pelatihan dapat dilaksanakan untuk pegawai baru maupun pegawai lama yang menerima promosi.

Jenis dan Tingkatan Jabatan ASN

Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai UU No.5/2014 tentang ASN terdiri tiga jenis jabatan, yaitu (1) Jabatan Administrasi, (2) Jabatan Fungsional dan (3) Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jabatan fungsional keahlian terdapat empat tingkatan, yaitu (1) jabatan fungsional ahli

tertinggi disebut jabatan fungsional ahli utama, (2) Jabatan fungsional ahli madya, (3) jabatan fungsional ahli muda dan (4) Jabatan fungsional ahli terendah disebut jabatan fungsional ahii pertama. Sedangkan jabatan fungsional keterampilan, juga terdiri dari empat tingkatan, yaitu (1) jabatan fungsional ketrampilan tertinggi disebut jabatan fungsional penyelia, (2) Jabatan fungsional mahir, (3) jabatan fungsional trampil dan (4,) Jabatan fungsional ketrampilan terendah disebut jabatan fungsional pemula.

Jabatan Pimpinan Tinggi, terdiri dari tiga jenjang tingkatan yaitu (1) Jabatan tinggi tingkat tertinggi disebut jabatan pimpinan tinggi utama, (2) Jabatan tinggi tingkat menengah disebut jabatan pimpinan tinggi madya, dan (3) Jabatan tinggi tingkat terendah disebut jabatan pimpinan tinggi pratama. Jabatan Pimpinan Tinggi ini, berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemenntah melalui (1). kepeloporan dalam bidang keahlian professional, analisis dan rekomendasi kebijakan,sertakepemimpinan manajemen, (2). pengembangan kerja sama dengan instansi lain, dan (3). keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN. Selanjutnya untuk setiap Jabatan Pimpinan Tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan, serta tata cara dan tahapan seleksinya yang diatur dan ditentukan dengan Peraturan Pemenntah.

Jabatan ASN secara umum diisi dan PNS ASN. Namun demikian juga dimungkinkan Jabatan ASN tertentu dapat diisi dan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan/ atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Khusus pengisian Jabatan ASN tertentu yang berasal dan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan

pada Instansi Pusat sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang tentang Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan tata cara pengisiannya akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jenjang karier PNS Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pegawai ASN terdiri dari dua jenis, yaitu (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan (2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. PPPK pengembangan kariernya, sesuai kontrak kerjanya. Sedangkan PNS sebagai pegawai tetap, pengembangan jenjang kaniemya, dalam UU No.5/2014 diatur secara umum.

Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah serta dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. *Kompetensi* tersebut meliputi (a). kompetensi teknis yang diukur dan tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, (b). kompeterisi manajerial yang diukur dan tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan, dan (c). kompetensi sosial kultural yang diukur dan pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar,

kursus, dan penataran serta pelaksanaannya dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan penaturan perundang-undangan. Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya dilakukan path tingkat nasional. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya dapat tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden. Jabatan Pimpinan Tinggi dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setelah mengundurkan diri dan dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemenintah. Dalam membentuk panitia seleksi Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN. Panitia seleksi Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud path terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka. Panitia seleksi, melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assesment center*) atau metode penilaian lainnya. Panitia seleksi menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Ketentuan mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dengan tahapan diatas dapat dikecualikan path instansi Pemenintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan KASN. Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN yang masuk pengecualian tersebut, wajib melaporkan secara berkala kepada KASN untuk mendapatkan persetujuan baru.

Karier PNS ASN sesuai UU No.5/2014 tentang ASN, telah memberikan arah pedoman aturan yang mengharuskan adanya kompetisi melalui seleksi secara terbuka ketika memasuki jenjang karier tertingginya, yaitu pada posisi jabatan tinggi. Persaingan bahkan dimungkinkan tidak hanya secara internal sesama PNS ASN, akan tetapi bisa saja jabatan pimpinan tinggi tertentu akan bersaing dengan anggota TNI/Polri bahkan juga bisa juga dari unsur non PNS.

Sistem merit dalam pembinaan karier PNS ASN ditentukan wajib dijalankan secara murni dan pelaksanaannya akan dikontrol secara ketat dan disiplin oleh lembaga baru yang disebut Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Karier pejabat administrasi dan pejabat fungsional, mutasi dan promosinya ditentukan sesuai hasil penilaian Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian. Dengan demikian kompetisi yang sehat dan obyektif semakin terjamin, dan karier yang diperoleh melalui intervensi yang bersifat politis, proses rekrutmen, mutasi dan promosi jabatan instan yang selama ini dipersepsikan penuh dengan KKN akan tercegah dan dipersempit serta ditutup ruang gerakanya.

Berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden sebagai tindak lanjut implementasi UU No.5/2014, serta petunjuk teknis operasional tingkat Peraturan Menteri dan Peraturan Kepala BKN dan sebagainya, saat ini tengah digodok dan diproses penyusunannya, mudah-mudahan segera terselesaikan dan harus ditunggu hasilnya. Semoga, para pihak yang terlibat langsung dalam penyusunannya tidak kemasukan orang-orang yang selama ini berkarier tinggi melalui jalan yang instan atas dasar KKN tersebut, karena semangat dan cita-cita mulia yang ingin diwujudkan UU No.5/2014 tersebut, untuk tahap ini akan sangat ditentukan oleh Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Petunjuk pelaksanaan (jukiak) dan Petunjuk Teknis (juknis) yang saat ini sedang proses penyusunan tersebut. Semoga Allah SWT. senantiasa memberkahi dan berpihak kepada kebajikan, kearifan dan kemsiahatan yang bermanfaat bagi umat manusia.

Prosedur Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah

Prosedur Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan Pasal 113 dan Pasal 115 mengatur tentang prosedur pengisian Jabatan Tinggi Pratama. Pasal 113 dan Pasal 115 menentukan sebagai berikut:

Pasal 113

- 1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.
- 2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.
- 3) Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.
- 4) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon yang diusulkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan memperhatikan pertimbangan Pejabat yang Berwenang untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

Pasal 115

- (1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.
- (3) Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina

Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.

- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.
- (5) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

Pasal 113 dan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak mengatur secara rinci mengenai mekanisme pencalonan/seleksi pejabat tinggi pratama di daerah. Mengenai tatacara seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pratama di daerah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nega dan Refomasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Intansi Pemerintah.

Jika mengkaji dan menganalisis pengaturan tentang kewenangan pejabat pembina kepegawaian dalam menetapkan dan melantik pajabat tinggi pratama di daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 113 dan 115 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat kekosongan norma. Kekosongan norma yang dimaksud terkait dengan batas waktu/atau tenggang waktu berapa lama calon pejabat tinggi pratama ditetapkan atau dilantik sejak panitia seleksi menyerahkan hasil seleksi yang dinyatakan lulus kepada pejabat pembina kepegawaian. Di dalam Pasal 113 dan Pasal 115 ayat (4) menentukan pejabat pembina kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

Karena tidak ada batas waktu yang pasti penetapan atau pelantikan calon pejabat tinggi pratama di daerah tergantung pada kemauan dari pajabat pembina kepegawaian untuk menetapkan atau melantik pejabat tersebut. Akibat dari tidak dilantiknya pejabat tersebut terjadi kekosongan jabatan pada instansi ISKPD yang akan di isi oleh pajabat yang telah dinyatakan lulus seleksi, akibat berikutnya adalah terganggunya pelayanan kepada masyarakat.

Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Pengisian Pejabat Tinggi Pratama Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Jabatan dalam pemerintahan adalah salah satu unsur yang sangat diperhatikan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. permasalahan jabatan yang kerap kali ditemukan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan sebelumnya seperti memberikan sudut pandang yang berbeda antara pemerintah dan DPR, untuk dapat lebih mengoptimalkan kinerja dan efektifitas para pejabat pemerintah. Permasalahan seperti penempatan pegawai ke dalam jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan, sitem merit yang belum sepenuhnya berjalan secara obyektif serta lekatnya kepentingan para pejabat politik dalam penempatan pegawai dalam jabatan terutama jabatan struktural terbukti sangat mempengaruhi materi penyusunan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini.

Hal ini menyebabkan dalam UU terbaru ini ditegaskan keharusan jabatan disesuaikan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki seorang pegawai, Pasal 68 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menentukan:

- (1) PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.

- (2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Pasal tersebut mengisyaratkan bahwa ketentuan pertama dalam menempatkan pegawai ke dalam jabatan tertentu adalah dengan membandingkan antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan pegawai dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan jabatan.

Selain ketentuan tersebut di atas Pasal 68 ayat 3 berbunyi: "Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja." Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa sebelum menentukan pengangkatan pegawai dalam jabatan tertentu maka perlu disusun sebuah pedoman tentang klasifikasi jabatan yang disesuaikan dengan karakteristik, mekanisme dan pola kerja.

Selain berkenaan dengan beberapa hal di atas ketentuan tentang pangkat dan jabatan dalam UU ASN juga memberikan peluang bagi pegawai untuk dapat berpindah antara instansi daerah, propinsi maupun pusat, juga dimungkinkan adanya pengisian jabatan TNI dan Polri dan aparatur sipil.

Lebih lanjut berkenaan dengan pangkat dan jabatan ini akan kita lihat dalam peraturan pelaksanaannya yang akan disusun kemudian, semoga peraturan pelaksanaannya nanti mampu menjabarkan secara tepat substansi Pasal 68 ini, sehingga tercipta mekanisme penempatan pegawai dalam jabatan yang lebih obyektif yang mampu memacu kinerja pegawai sipil negara.

Dengan akurasi yang optimal dalam pengklasifikasian maka akan membawa perubahan nyata terhadap kinerja pegawai dan organisasi karena lebih dari itu kita juga berharap dengan kehadiran KASN mampu mengawasi pelaksanaan ketentuan ini secara optimal sehingga kedepan tidak lagi kita temukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang dan kompetensinya.

Pengembangan karier dapat kita artikan sebagai sebuah pergerakan vertikal dan jabatan pegawai negara atau aparatur sipil, yakni naik atau turunnya seorang pegawai dalam pangkat maupun jabatannya. Berkenaan dengan pengembangan karier ini UU ASN memberikan isyarat untuk diperhatikan ada enam syarat yang harus diperhatikan sebagaimana tercantum dalam Pasal 69 UU ASN yang menentukan:

- 1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- 2) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- 3) Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
 - c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

- 4) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- 5) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Dari ketentuan Pasal 69 ayat (1) dan (1) dapat disimpulkan hal-hal yang harus diperhatikan dalam jenjang karir ASN adalah:

1. Kualifikasi;
2. Kompetensi;
3. Kinerja;
4. Kebutuhan organisasi;
5. Mempertimbangkan Integritas;
6. Mempertimbangkan Moralitas.

Menurut penulis kualifikasi yang dimaksud meskipun tidak dijelaskan dalam ketentuan undang-undang ini, penulis memandangnya sangat berkaitan erat dengan pengklasifikasian yang diamanatkan dalam Pasal 68. Setelah dilakukan pengklasifikasi jabatan maka tentunya akan mengerucut pada ketentuan jabatan tertentu yang hanya dapat diisi oleh pegawai dengan kualifikasi tertentu. Pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan tersebut otomatis gugur dan tak dapat menempati jabatan tersebut. Kualifikasi ini dapat dilihat dari senioritas dan daftar urutan kepangkatan.

Kompetensi yang dimaksud di atas dijelaskan dalam ayat selanjutnya yakni ayat 3 pasal 69 berupa kompetensi teknis (pendidikan, diikat teknis dan pengalaman), kompetensi manajerial (tingkat pendidikan, diikat struktural dan pengalaman) dan kompetensi sosiokultural tentunya kompetensi terakhir ini sangat

berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memahami kondisi masyarakat yang dilayani.

Oleh karena itu perlu disusun sebuah indikator yang jelas dan terukur berkaitan dengan kinerja pegawai. Kehadiran Tim Penilai Kinerja sebagaimana amanat Pasal 72 Undang-Undang ASN adalah merupakan langkah positif. Tentunya dengan ketentuan pelaksanaan Tim ini harus obyektif. Tim harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, jujur dan transparan melalui indikator pengukuran yang terukur. Pasal 72 berbunyi:

- 1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
- 2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.
- 4) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

Jangan sampai keberadaan tim Penilai ini serupa dengan keberadaan perjakat saat ini yang sarat dengan kepentingan politik. Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi tentunya bukan tanpa resiko, permasalahan yang akan muncul dengan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi adalah kemungkinan terjadinya ketidak seimbangan jumlah pegawai.

Pola Karier seyogyanya sangat berhubungan erat dengan pengembangan Karier pada karier ASN ditentukan dalam Pasal 71 ayat (1) dan (2) yang menentukan:

- 1) Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.
- 2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

Isi Pasal 71 Ayat 1 dan 2 UU ASN yang membahas tentang pola karier menunjukkan tentang pentingnya disusun sebuah pola karier yang terintegrasi dan bersifat nasional (Pasal 1) dan penyusunan tersebut dilaksanakan oleh masing-masing instansi pemerintah (2). Ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa pola karier meskipun disusun oleh masing-masing instansi baik pemerintah pusat (kementerian, non kementerian dan lembaga negara lainnya) pemerintah provinsi dan Kabupaten/kota, akan tetapi harus terintegrasi secara nasional.

Pola karier ini meskipun belum dijelaskan dalam Undang-Undang ini, menurut penulis di dalamnya harus mencakup pengisian jabatan berdasarkan kompetensi, karakteristik, mekanisme dan pola kerja sebagaimana ketentuan Pasal 68, persyaratan untuk mendudukinya berdasarkan kualifikasi, kompetensi, moralitas dan integritas pegawai serta kebutuhan instansi sebagaimana ditentukan oleh Pasal 69, Alur promosi, mutasi dan demosi pegawai yang pasti serta rewards dan punishment yang konsisten bagi pegawai.

Selain berkenaan dengan jabatan pola karier juga harus mencakup tentang kemungkinan peningkatan dan penurunan pangkat baik reguler, pilihan maupun istimewa yang dilaksanakan secara terukur

dan dengan indikator yang jelas dan disepakati bersama oleh pegawai.

Pola karier ini harus disusun secara transparan dan diketahui oleh khalayak umum terutama para pegawai. Sehingga setiap pegawai memahami konsekuensi dari setiap pelaksanaan pekerjaan terhadap karier organisasinya di masa yang akan datang. Lebih lanjut semua pedoman pola karier yang telah disusun tersebut harus dilaksanakan secara konsisten dan ditegakkan setegak-tegaknya.

Sebelum UU ASN ini disetujui bersama oleh DPR dan pemerintah yang kemudian akan disahkan sebagai Undang-Undang, terdapat beberapa persepsi yang berkembang di kalangan pegawai negeri terutama menyangkut jabatan pegawai. Persepsi tersebut diantaranya:

1. Hilangnya Jabatan Struktural setingkat Esselon III ke bawah;
2. Jabatan Esselon III ke bawah berubah menjadi jabatan fungsional;
3. Adanya kemungkinan jabatan struktural yang diisi oleh Pegawai dengan Perjanjian Kontrak.

Berdasarkan analisis penulis yang serba terbatas terhadap substansi Pasal 68-71 Undang-Undang ASN ini maka beberapa persepsi tersebut dapat dikatakan tidak sepenuhnya benar. Berkenaan dengan hilangnya jabatan struktural eselon III ke bawah, maka persepsi tersebut dapat dikatakan benar jika yang kita bicarakan adalah nomenklatur *esselonering*.

Akan tetapi hal tersebut tidak berarti hilangnya jabatan struktural itu. Jabatan eselon III ke bawah akan tetap, adanya yang berubah adalah nomenklaturya sebagaimana ditentukan dalam Pasal (131) yakni berkenaan dengan Persepsi bahwa jabatan eselon III ke bawah berubah menjadi jabatan fungsional juga terbukti tidak tepat, karena UU ASN tidak mengelompokkan

jabatan administrator, pengawas dan pelaksana ke dalam golongan jabatan fungsional melainkan mengkategorikannya sebagai jabatan administrasi.

Pasal 131 selengkapnya menentukan:

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

- a. jabatan eselon Ia kepala lembaga pemerintah nonkementerian setara dengan jabatan pimpinan tinggi utama;
- b. jabatan eselon Ia dan eselon Ib setara dengan jabatan pimpinan tinggi madya;
- c. jabatan eselon II setara dengan jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. jabatan eselon III setara dengan jabatan administrator;
- e. jabatan eselon IV setara dengan jabatan pengawas; dan
- f. jabatan eselon V dan fungsional umum setara dengan jabatan pelaksana.

Sampai dengan berlakunya peraturan pelaksanaan mengenai Jabatan ASN dalam Undang Undang ini. Berkenaan dengan persepsi bahwa jabatan ASN dapat diisi oleh PPPK (pegawai kontrak) itu juga relatif tidak benar karena sebagaimana ketentuan Pasal 93, yakni bahwa manajemen PPPK hanya meliputi:

- a. penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penilaian kinerja;
- d. gaji dan tunjangan;
- e. pengembangan kompetensi;
- f. pemberian penghargaan;
- g. disiplin;
- h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan

- i. perlindungan.

Sehingga di dalamnya tidak meliputi kemungkinan pangkat dan jabatan, pengembangan karier serta promosi dan mutasi sebagaimana ditemukan dalam manajemen PNS.

Pengalaman empirik membuktikan berbagai upaya penciptaan kondisi efektif organisasi pemerintah terbentur pada dua hal yakni *mindset* pegawai negeri yang masih terbelakang (negatif) dan budaya organisasi yang prinsip. *Mindset* pegawai negeri sebagai pekerjaan aman tanpa resiko pemecatan dan lain sebagainya begitu mendarah daging dalam diri pegawai negeri dan budaya organisasi yang masih prinsip terhadap berbagai pelanggaran adalah dua hal penting yang harus segera diperhatikan. Dan menurut penulis Undang-Undang ini belum menyentuh ke arah sana. Melakukan perubahan terhadap *mindset* dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan prajabatan dalam jabatan. Bisa pula dilakukan melalui “magang” di instansi swasta dan lain sebagainya dan hal tersebut bisa dijabarkan dalam aturan operasional seperti PP dan peraturan menteri.

Tentu Reformasi birokrasi perlu didukung adanya peningkatan budaya organisasi positif dapat dilakukan melalui penegakan *rewards* dan *punishment* yang konsisten. Dalam tataran operasional dapat diwujudkan dengan disertai *political will* pimpinan. Penegakan aturan haruslah dimulai dan level pejabat pimpinan tinggi karena itu akan menciptakan efek domino terhadap seluruh pegawai di bawahnya. Berbeda halnya dengan jika itu dimulai dan bawah karena sangat kecil kernungkinan dapat mempengaruhi level yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Pengaturan pengisian jabatan pejabat tinggi pratama di daerah telah diatur dengan tegas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Intansi Pemerintah. Pengaturan pengisian jabatan pejabat tinggi pratama oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 108, Pasal 113 dan Pasal 115 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang mekanisme dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pejabat tinggi pratama.

Pengaturan kewenangan pejabat pembina kepegawaian dalam menetapkan dan melantik calon pejabat tinggi pratama di daerah tidak ada batas waktu yang tegas kapan akan ditetapkan atau melantik calon pejabat tinggi pratama di daerah yang telah lulus seleksi dan telah diusulkan oleh panitia seleksi kepada pejabat pembina kepegawaian. Dengan tidak adanya batasan waktu yang tegas terjadi kekosongan norma yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum. Hal ini bertentangan dengan Pasal 2 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mensyaratkan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan asas kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Syauki, *Aspek Hukum Penataan Jabatan Struktural Dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia*, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makasar, 2013.

Akhmad Marwi, *Kewenangan Pejabat Kepala Daerah Di Bidang Kepegawaian Dalam Menyelenggarakan Pemerintahan Daerah (Studi Pada Pemerintahan Kota Mataram)*, Jurnal IUS, 2016, Volume VI No. 3 Desember.

Hosio, JE. *Kebijakan Publik dan Desentralisasi*,

Laksbang. Yogyakarta., 2007.

Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003.

Minollah, *Telaah Asas Keadilan Dalam Pungutan Pajak Rokok*, Jurnal IUS, 2017, Volume V Nomor 1 April.

Nurmadiyah, *Implementasi Kewenangan Badan Kehormatan DPRD Dalam Penegakan Kode Etik Terhadap Anggota DPRD di Provinsi NTB*, Jurnal IUS, 2016, Volume IV, No. 3 Desember.

Prajudi Atmosudirdjo, *Administrasi dan Management Umum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981.

Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Topo Santoso, *Menggagas Hukum Pidana Islam*, Asy Syaamil, Jakarta, 2001.