

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP
PROSES PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA)
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh:

**AHMAD KHAIRIZA K. S. PANE
0906200178**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UARA
MEDAN
2017**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah begitu banyak memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahNya, Allah yang telah memberikan kita nikmat Iman, Islam dan juga Kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI SUMATERA UTARA.**

Selanjutnya Shalawat dan Salam semoga tetap tercurah buat baginda Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam dan mengajarkan Ilmu kepada manusia, sehingga kita dapat merasakan nikmat berislam dan bagaimana mempelajari ilmu dengan baik dan benar untuk kebahagiaan dunia dan akhirat.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada keluarga atas selesainya skripsi ini:

1. Ibunda **Aina Sulastri** dan Almarhum Ayahanda tercinta **Drs. Amran Sitorus Pane** yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan kasih sayang, memberikan bimbingan dan motivasi serta semangat kepada penulis tanpa henti-hentinya dengan penuh kesabaran agar dapat menyelesaikan studi.
2. Kakak-Kakakku tersayang kakak **Zulfahriani Putri S. Pane, S.Sos** dan Suami **Junaidi Caisaria, S.Si, M.Si** dan kakak **dr. Fitria Ramadhani S.**

Pane dan Suami **Indra Lesmana, S.Pi, M.Si** yang memberikan bantuan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

3. Ponakanku **Lukman, Naila, Qonitah, Hilyah ci Memey** yang lucu dan selalu menghibur dikala galau dan mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Keluarga besarku : **bu Anun, bu Evi** dan **Om Hasan, bu Duty** dan Keluarga, **bu Yusnah** dan **Om Komis Simanjuntak, Om drg. Afifuddin** dan keluarga, serta keluarga besar di Gang sulung yang telah banyak membantu.
5. Spesial buat **Chaidira Maleva** yang telah sabar menunggu selesainya skripsi ini, juga kepada teman-teman **Andi Harton, SH, Irvan Saputra, SH** yang telah banyak membantu, serta teman-teman bermain sepeda dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Ucapan terimakasih juga tak lupa penulis sampaikan kepada pihak Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara; dalam hal ini kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak **Drs. Agussani, M.AP** yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu **Hj. Ida Hanifah, SH, MH** yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini serta mengajarkan ilmu dan berbagai pengetahuan selama melaksanakan pendidikan di Fakultas Hukum. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak **Faisal, SH, M.Hum** dan Wakil Dekan III Bapak **Zainuddin, SH, MH**.

3. Terimakasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada Ibu **Masitah Pohan, SH, M.Hum** selaku Pembimbing I dan Bapak **Zainuddin, SH, MH**, sebagai Pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran dan ketelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ucapan terimakasih dan juga penghargaan penulis sampaikan kepada seluruh staff pengajar dan staf biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu.
5. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang Hukum Administrasi Negara. Amin ya Rabbal alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 25 September 2017
Hormat Kami,
Penulis,

Ahmad Khairiza K. S. Pane

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LMPIRAN	ix
ABSTRAK	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Faedah Penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Metode Penelitian.....	7
1. Sifat/Materi Penelitian	8
2. Sumber Data	8
3. Alat Pengumpul Data.....	10
4. Analisis Data	10
D. Definisi Operasional.....	11
BAB II : TINJAUN PUSTAKA	
A. Kewenangan Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil	13
B. Aparatur Sipil Negara (ASN).....	24
C. Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara	39
D. Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara.....	44
BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Pengaturan yang Dilakukan dalam Pengangkatan dan Penempatan PNS Di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.....	48

1. Penetapan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).....	49
2. Menyusun Perencanaan, Pengumuman, Persyaratan Dan Pelamaran.....	58
3. Penyaringan.....	63
4. Pengangkatan.....	64
5. Penempatan Pegawai Negeri Sipil DISPORA SUMUT.....	67
B. Aturan-Aturan yang Menjadi Acuan Dalam Pengangkatan dan Penempatan PNS	68
C. Hambatan dalam Proses Pengangkatan dan Penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.....	69
D. Upaya yang dilakukan untuk Mengatasi Permasalahan yang Timbul dalam Proses Pengangkatan PNS di lingkungan DISPORA Provinsi Sumatera Utara.....	70

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Kedudukan Jabatan Struktural.....	34
2. Jabatan Fungsional PNS Berdasarkan Peraturan Presiden	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Peta Jabatan Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Izin Riset Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	77
2. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian/Riset di Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	78
3. Daftar Pertanyaan dan Hasil Wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengadaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	79
4. Daftar Pertanyaan dan Hasil Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.....	80
5. Bagan Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	81
6. Arsip Pengumuman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013	82
7. Arsip Contoh Surat Permohonan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013 untuk Pelamar Umum.....	87
8. Arsip Contoh Surat Permohonan Pengangkatan CPNS Pelamar Umum yang Telah Lulus Seleksi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013	88
9. Arsip Contoh Surat Permohonan Seleksi Pelatih Olahraga dari Atlet Berprestasi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013	89
10. Arsip Contoh Surat Permohonan Pengangkatan CPNS Pelatih Olahraga dari Atlet Berprestasi yang Telah Lulus Seleksi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013	90
11. Arsip Contoh Surat Pernyataan Seleksi CPNS, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013.....	91
12. Dokumentasi Penelitian	93

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI SUMATERA UTARA

**AHMAD KHAIRIZA K. S. PANE
0906200178**

Permasalahan keolahragaan baik tingkat nasional maupun daerah semakin kompleks dan berkaitan dengan dinamika sosial, ekonomi dan budaya masyarakat dan bangsa serta tuntutan perubahan global sehingga sudah saatnya pemerintah memperhatikan secara menyeluruh dengan memperhatikan semua aspek yang terkait, mengenai instansi yang berwenang dalam mengatur, dan bagaimana proses, serta hambatan-hambatan dalam pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara secara adaptif terhadap perkembangan olahraga dan masyarakat, sekaligus sebagai instrument hukum yang mampu mendukung pembinaan dan pengembangan keolahragaan nasional dan daerah pada masa kini dan masa yang akan datang. Maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Utara

Tujuan yang ingin diperoleh dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui bagaimana pengaturan pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara; mengetahui bagaimana proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara; serta mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu bidang tugas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang langsung dibawah koordinasi Gubernur Sumatera Utara, sehingga untuk kepanitiaan yang berwenang dalam mengkoordinir proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan SKPD dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara dengan tetap memperhatikan kebutuhan masing-masing SKPD. Adapun tahapan-tahapan dalam pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara umum dan khusus di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera adalah sebagai berikut; 1) Penetapan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), 2) Menyusun Perencanaan, Pengumuman, Persyaratan Dan Pelamaran, 3) Penyaringan, 4) Pengangkatan CPNS hingga menjadi PNS.

Kata Kunci : Tinjauan Yuridis, Pengangkatan dan Penempatan PNS, dan Dinas Pemuda dan Olahraga

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, mewajibkan pegawai negeri untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan system prestasi kerja dan system karir yang dititikberatkan pada system prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Oleh sebab itu pengangkatan pada jabatan tertentu harus berdasarkan pada system prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan pegawai negeri sipil. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, disamping berdasarkan system prestasi kerja juga diperhatikan system karir.

Berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Untuk memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian tersebut, diperlukan adanya pengaturan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional tentang norma, standar, dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian.

Upaya menjaga netralitas Pegawai Negeri Sipil dari pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan, dan persatuan PNS, serta agar dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaganya pada tugas yang dibebankan kepadanya, maka PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Oleh karena itu, apabila ada PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian tersebut dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan PNS, dalam undang-undang ini ditegaskan bahwa PNS berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Untuk itu Negara dan pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada PNS. Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional harus dilakukan secara obyektif dan selektif, sehingga menumbuhkan

kegairahan untuk berkompetisi bagi semua PNS dalam meningkatkan kemampuan profesionalismenya dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Salah satu yang diatur dalam undang-undang tentang peran, tugas dan tanggung jawab PNS adalah dalam hal pembinaan dan pengembangan keolahragaan nasional. System keolahragaan nasional dijelaskan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa olahraga merupakan bagian dari proses dan pencapaian tujuan pembangunan nasional sehingga keberadaan dan peranan olahraga dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara harus ditempatkan pada kedudukan yang jelas dalam system hokum nasional.

Permasalahan keolahragaan baik tingkat nasional maupun daerah semakin kompleks dan berkaitan dengan dinamika sosial, ekonomi dan budaya masyarakat dan bangsa serta tuntutan perubahan global sehingga sudah saatnya pemerintah memperhatikan secara menyeluruh dengan memperhatikan secara menyeluruh dengan memperhatikan semua aspek terkait, baik mengenai proses penempatan PNS secara adaptif terhadap perkembangan olahraga dan masyarakat, sekaligus sebagai instrument hukum yang mampu mendukung pembinaan dan pengembangan keolahragaan nasional dan daerah pada masa kini dan masa yang akan datang.

Undang-undang tersebut memperhatikan asas desentralisasi, otonomi dan peran serta masyarakat, keprofesionalan, kemitraan, transparansi dan akuntabilitas. System pengelolaan, pembinaan dan pengembangan keolahragaan nasional diatur dalam semangat otonomi daerah guna mewujudkan kemampuan

daerah dan masyarakat yang mapan secara mandiri mengembangkan kegiatan keolahragaan. Penanganan keolahragaan ini tidak dapat lagi ditangani secara sekedarnya tetapi harus ditangani secara professional. Penggalangan sumberdaya manusia dalam hal ini merupakan tuntutan bagi PNS yang ditempatkan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi untuk pembinaan dan pengembangan keolahragaan dilakukan melalui pembentukan dan pengembangan hubungan kerja para pihak terkait secara harmonis, terbuka, timbal balik, sinergis, dan saling menguntungkan.

Prinsip transparansi dan akuntabilitas diarahkan untuk mendorong ketersediaan informasi yang dapat diakses sehingga memberikan peluang bagi semua pihak untuk berperan serta dalam kegiatan keolahragaan, memungkinkan semua pihak untuk melaksanakan kewajibannya secara optimal dan kepastian untuk memperoleh haknya, serta memungkinkan berjalannya mekanisme kontrol untuk menghindari kekurangan dan penyimpangan sehingga tujuan dan sasaran keolahragaan nasional bisa tercapai.

Sebagaimana wilayah-wilayah lain yang ada dalam ruang kedaulatan NKRI, Provinsi Sumatera Utara sendiri mempunyai tanggung jawab yang serupa untuk melaksanakan pembangunan masyarakat yang sesuai dengan konteks pengembangan daerah. Dalam konteks keolahragaan, Provinsi Sumatera Utara merupakan daerah dengan potensi keolahragaan yang cukup menjanjikan dalam prospek pembangunan sosial dengan berorientasi pada produktifitas masyarakat yang tentu saja membutuhkan stimulus bagi peningkatan pengelolaan sumberdaya lokal secara optimal berdasarkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan mengingat perkembangan pembangunan dalam bidang keolahragaan ini masih cukup baik dan dominan dalam menyerap potensi-potensi masyarakat jika

terdapat saling bersinergis antara stakeholder di daerah untuk mengembangkannya.

Selain itu bidang ini dapat menampung dan memberikan ruang-ruang kreativitas sebagai wadah aktualisasi angkatan muda untuk dapat diarahkan kearah pembangunan social yang positif sesuai dengan ungkapan lama yang mengatakan bahwa “*dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang kuat*”, hal ini kemudian dapat mengurangi tingkat patologi masyarakat yang kemudian jika ini dapat berjalan baik di provinsi Sumatera Utara sebagai sebuah kota yang mampu mengembangkan potensi masyarakatnya melalui peranan pada proses pengangkatan dan penempatan PNS pada DISPORA Provinsi Sumatera Utara.¹

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Utara”.

1. Rumusan Masalah

Masalah dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan tetapi lebih baik dengan suatu pernyataan. Keunggulan menggunakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan ini adalah untuk mengontrol hasil penelitian, sehingga akhir dari penelitian tersebut dapat mengetahui apakah pertanyaan yang dirumuskan dalam rumusan masalah dapat dijawab seluruhnya.²

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka untuk lebih memahami pembahasan perlu dikemukakan beberapa permasalahan yang timbul

¹ Goole.com/Pegawai Negeri Sipil, diakses pada tanggal 10 juni 2014, Pukul 20.01 WIB

² Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan, halaman 5

dalam proses pengangkatan dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan dinas, pemuda dan olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Adapun rumusan masalah yang di susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
- b. Bagaimana proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apa hambatan dalam proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara? Dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian yang diharapkan dari pembahasan skripsi ini adalah dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan terutama dibidang Hukum Administrasi Negara, yang nantinya dapat dijadikan sebagai sumber bacaan ataupun refferensi bagi pengembangan khazanah ilmu hukum khususnya mengenai tinjauan yuridis yang menganalisis proses dan tahapan pengangkatan dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dengan aturan-aturan yang terkait dengan pengangkatan dan penempatan PNS baik daerah maupun nasional.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi *stakeholder* serta pihak-pihak pengambil kebijakan yang berhubungan dengan pengangkatan dan penempatan PNS, serta diharapkan dapat bermanfaat bagi kepentingan Negara, bangsa, masyarakat yang membutuhkannya secara umum. Terutama bagi mahasiswa Fakultas Hukum untuk dapat dijadikan sebagai salah satu referensi atau bahan acuan dalam mengkaji dan meneliti perkembangan yang terjadi dilapangan yang berkenaan dengan proses pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan yang dilakukan dalam pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, serta mengetahui aturan-aturan yang terkait dengan pengangkatan dan penempatan PNS.
- b. Untuk mengetahui proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (mulai dari tahapan pengusulan penerimaan CPNS, tahapan seleksi hingga pengangkatan dan penempatan).
- c. Untuk mengetahui apa hambatan dalam proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara, serta mengetahui bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya

C. Metode Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Untuk itu, diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan³

Metode penelitian merupakan pedoman mengenai tata cara untuk mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya. Metode merupakan salah satu upaya yang bersifat ilmiah dalam mencari kebenaran yang dilakukan dengan mengumpulkan data sebagai dasar penentuan kebenaran yang dimaksud. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau.

Suatu penelitian hukum deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, maksudnya adalah terutama mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau didalam kerangka menyusun teori-teori baru⁴

1. Sifat Penelitian

³ Bambang Sunggono, 1997. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Halaman 39.

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri mamudji, 2012. *Penelitian Hukum normatif*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Halaman 14.

Penelitian yang dilakukan adalah bersifat deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data primer dan data sekunder. Kemudian dideskripsikan data-data yang diperoleh untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dengan melakukan observasi ke Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan ke Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, serta wawancara langsung dengan pejabat yang berwenang dalam Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan DISPORA Sumatera Utara (Lampiran 3 dan 4)

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, yang terdiri atas:

- 1) Bahan hukum primer yaitu; Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia yang berhubungan dengan penerimaan CPNS, Perundang-undangan dan Peraturan-peraturan Pemerintah Republik Indonesia.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu; bahan hukum yang memberi penjelasan bahan hukum primer seperti buku-buku karya ilmiah, hasil penelitian, jurnal dan rancangan undang-undang.
- 3) Bahan hukum tertier yaitu; bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti hasil penelusuran dari internet dan media lainnya yang dapat dipercaya.

3. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan untuk memperoleh data primer yaitu melalui studi lapangan (*field research*) dengan memakai alat atau instrumen wawancara. Wawancara dilakukan kepada Bapak Muhammad Thamrin selaku Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi, serta Bapak Muhammad Maimun Masri, S.Pd selaku Kepala Sub Bagian Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan untuk memperoleh data sekunder yaitu melalui penelusuran literatur atau kepustakaan (*library research*)

4. Analisis Data

Data yang telah diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan cara analisis deskriptif kualitatif, maksudnya adalah analisis data yang dilakukan dengan menjabarkan secara rinci kenyataan atau keadaan atas suatu objek dalam bentuk kalimat guna memberikan gambaran lebih jelas terhadap permasalahan yang diajukan sehingga memudahkan untuk ditarik suatu kesimpulan yang selanjutnya dituangkan kedalam tulisan yang berbentuk laporan hasil penelitian atau skripsi.

Data yang diperoleh dari studi kepustakaan dianalisis dengan teknik analisis deskriptif, artinya memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan⁵, yaitu dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif menyangkut permasalahan yang akan dibahas serta kasus-kasus yang terjadi di Indonesia khususnya Sumatera Utara.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Maka dijabarkanlah definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Adalah proses atau kegiatan untuk mengisi formasi PNS yang lowong dengan melalui beberapa tahapan, yaitu; Perencanaan penyusunan formasi, pengumuman, persyaratan, pelamaran, penyaringan dan pengangkatan. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya PNS yang berhenti, disebabkan karena pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi. Pengangkatan harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan dan daerah serta perlakuan diskriminatif lainnya, sehingga setiap warga Negara Indonesia memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk menjadi PNS⁶.

2. Penempatan Pegawai Negeri Sipil

⁵ Bambang Sunggono, 1997. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Halaman 183.

⁶ Informasi Media; <https://sukas.wordpress.com/2010/01/27/tahapan-tahapan-pengangkatan-dan-penempatan-pegawai/> diakses pada tanggal 7 April 2017, Pukul 23.00 WIB.

Penempatan Pegawai Negeri Sipil merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali PNS pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda pada suatu instansi pemerintahan baik daerah maupun pusat⁷

3. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah⁸

4. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan⁹

5. Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Utara

Adalah merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknis dibidang pemuda dan olahraga yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi, di bidang pengendalian pelaporan dan evaluasi, pembinaan kepemudaan, keolahragaan, prasarana dan sarana serta tugas pembantuan¹⁰.

⁷ Informasi Medai; <https://bundaliainsidi.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-penempatan-pegawai.html> diakses pada tanggal 7 April 2017, Pukul 23.00 WIB

⁸ Lihat UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab 1 dan Pasal 1.

⁹ Lihat UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab 1 dan Pasal 1

¹⁰ Informasi Meda; <http://dispورا.sumutprov.go.id/#> diakses pada tanggal 7 April 2017, Pukul 23.00 WIB

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kewenangan Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, kelancaran dan kemandegan pemerintahan dan pembangunan yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan Pegawai Negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil.¹¹ Oleh sebab itu, maka sangat perlu adanya rumusan-rumusan kebijakan untuk mengatur Pegawai Negeri Sipil.

Perumusan kebijakan tertuang dalam suatu undang-undang, sebagaimana yang telah diwujudkan sekarang ini yaitu dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, merupakan suatu kemajuan pengaturan dibidang kepegawaian tersebut, tidak terlepas dari perjalanan panjang untuk mewujudkan suatu kebijakan dibidang kepegawaian dalam sebuah undang-undang.

Sejak Indonesia merdeka, dan dalam waktu yang relatif cukup lama landasan hukum yang dipakai sebagai dasar yang kuat dalam pembinaan dibidang kepegawaian, khususnya Pegawai Negeri Sipil, belum dimiliki oleh bangsa Indonesia. Setelah diundangkannya Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada tanggal 6 Nopember 1974 tersebut, pengaturan hukum kepegawaian di Indonesia, menurut Utrecht, dalam bukunya Pengantar

¹¹ Ahmad Ghufon dan Sudarsono, 1991. Hukum Kepegawaian di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta: Halaman. 1

Hukum Administrasi Negara Indonesia, menyebutkan bahwa hukum kepegawaian Indonesia masih diatur dalam peraturan-peraturan “*incidenteel*”, peraturan-peraturan hukum administrasi negara kebiasaan (*administratief gewoonterechtsregels*) dan surat-surat edaran (*rondschrijven*) beberapa departemen (kementrian) dan dari Kepala Kantor Urusan Kepegawaian.¹²

Besarnya kewenangan daerah dalam mengatur masalah kepegawaian, maka di daerah disebutkan dalam pasal 34 A Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, “ Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah “ Akibat Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, kewenangan seakan-akan terkonsentrasi pada daerah terutama pada daerah kabupaten/kota, sehingga koordinasi ke propinsi dan ke pusat hampir diabaikan, sehingga dalam pengaturan pelaksanaan yang tertuang dalam peraturan pemerintah termasuk juga petunjuk teknisnya harus diganti dan/atau diubah, karena ada tarik ulur kewenangan dibidang kepegawaian.

Terkonsentrasinya kewenangan di daerah terutama di kabupaten/kota oleh Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, agar lebih adanya koordinasi diantara kabupaten/kota dengan provinsi, provinsi dengan pusat, maka Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang pemerintahan daerah yang baru ini, menarik kembali beberapa kewenangan termasuk juga kewenangan dalam hal pengaturan masalah kepegawaian. Pengaturan bidang kepegawaian daerah dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, ini antara lain :

1. Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional. Manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah tersebut meliputi

¹² Utrecht. E, 1986. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Pustaka Tinta Mas, Surabaya: Halaman. 192

- penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.
2. Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah provinsi ditetapkan oleh Gubernur, sedangkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur.
 3. Perpindahan pegawai negeri sipil antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Perpindahan pegawai negeri sipil antar kabupaten/kota dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara, dan perpindahan pegawai negeri sipil provinsi/kabupaten/kota ke departemen/lembaga pemerintah non departemen atau sebaliknya, ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan kepegawaian Negara.
 4. Penetapan formasi pegawai negeri sipil daerah provinsi/ kabupaten/ kota setiap tahun anggaran dilaksanakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara atas usul Gubernur Pengaturan tersebut terlihat adanya koordinasi dari pemerintah kabupaten/kota provinsi dan pemerintah pusat, karena disadari bahwa otonomi suatu daerah tidaklah mungkin bersifat mutlak, akan tetapi harus sedemikian rupa agar dapat serasi dengan pembinaan politik dan kesatuan bangsa, harus dapat menjamin hubungan yang serasi

antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah atas dasar keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia serta harus dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.¹³

Hukum Kepegawaian merupakan spesialisasi dari hukum administrasi negara, yaitu khusus mengatur dibidang kepegawaian, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 8 tahun 1974 yang diubah lagi dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. kehadiran hukum kepegawaian yang berfungsi untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang dapat bertubrukan satu sama lainnya, dapat ditekan sekecil-kecilnya. Mengenai ruang lingkup hukum kepegawaian adalah pada umumnya mengenai kedudukan, kewajiban, hak-hak, dan manajemen pegawai negeri sipil.¹⁴

Tahapan-tahapan dalam proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil adalah:

1. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pengertian calon pegawai negeri sipil (CPNS) menurut peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil ialah warga Negara Indonesia (WNI) yang melamar, lulus seleksi dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Setiap WNI memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi CPNS setelah memenuhi persyaratan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, yaitu:

Pasal 6

- (1) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar ialah:

¹³ Lihat UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 129 dan Pasal 132

¹⁴ Moh. Mahfud MD, 1988. Hukum Kepegawaian Indonesia, Liberty Yogyakarta: Halaman. 22

- (a) Warga Negara Indonesia;
- (b) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- (c) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- (d) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- (e) Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
- (f) Mempunyai pendidikan, kecaakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- (g) Berkelakuan baik;
- (h) Sehat jasmani dan rohani;
- (i) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- (j) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh pejabat Pembina kepegawaian dengan mengumumkan seluas-luasnya pada masyarakat umum. Pengumuman tersebut dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan beberapa hal, yakni:

- 1) Jumlah dan jenis jabatan yang lowong;
- 2) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
- 3) Alamat dan tempat lamaran ditujukan;
- 4) Batas waktu pengajuan lamaran (pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000).

Pelamar yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan berhak untuk mengikuti ujian saringan yang dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Setelah itu pejabat Pembina kepegawaian menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian saringan. Pelamar yang dinyatakan lulus tersebut wajib menyerahkan kelengkapan

administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Daftar pelamar yang diangkat menjadi CPNS disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP).

Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan NIP diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan tersebut ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Golongan Ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai CPNS adalah sebagai berikut:

- 1) Golongan Ruang I/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar atau yang setingkat;
- 2) Golongan Ruang I/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat;
- 3) Golongan Ruang II/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat;
- 4) Golongan Ruang II/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
- 5) Golongan Ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Ijazah Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III;
- 6) Golongan Ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Ijazah Sarjana (S1), atau Diploma IV;

- 7) Golongan Ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara; dan
- 8) Golongan Ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunkan Ijazah Doktor (S3);

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama dalam pemerintahan memiliki peranan penting dalam pembangunan. Adapun sosok PNS yang diharapkan dalam melaksanakan tugas pembangunan ialah PNS yang memiliki kompetensi penuh, kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila. Undang-Undang Dasar 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, Profesional, berbudi pekerti luhur, berdayaguna, berhasilguna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakatn dan abdi Negara di dalam Negara hukum yang demokratis.

Untuk membentuk sosok PNS yang demikian diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat Kepegawaian) yang mengarah pada:

- 1) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang beroreantasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara dan tanah air;
- 2) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya;
- 3) Peningkatan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya

Diklat Kepegawaian adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Diklat Kepegawaian juga merupakan bagian dari sebuah system pembinaan karier PNS yang bermakna pada pengembangan kepegawaian. Oleh karena itu menurut pasal 3 Peraturan

Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, sasaran Diklat Kepegawaian adalah untuk mewujudkan pegawai yang memiliki kewenangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing.

Jenis Diklat Kepegawaian dibedakan menurut waktu dan penyelenggaraannya terdiri atas:

1) Diklat Prajabatan

Diklat yang wajib diikuti oleh Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai syarat pengangkatan yang bersangkutan menjadi PNS. Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintah Negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.

Diklat Prajabatan terdiri dari:

- a) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
- b) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
- c) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III;

2) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Menurut Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, Diklat dalam Jabatan terdiri atas:

- a) Diklat Pimpinan;
- b) Diklat Fungsional;
- c) Diklat Teknis¹⁵

3. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 menjelaskan bahwa CPNS yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal yang bersangkutan diangkat sebagai CPNS, diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila:

- 1) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- 2) Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS yang dinyatakan dengan surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter Penguji Tersendiri/ Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan; dan
- 3) Telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

CPNS yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi persyaratan tersebut diatas, tetapi karena suatu sebab belum dapat diangkat menjadi PNS hanya dapat diangkat menjadi PNS apabila alasannya bukan karena suatu kesalahan yang dilakukan oleh yang bersangkutan.

Persyaratan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

¹⁵ Sri Hartini dkk, 2008. Hukum Kepegawaian di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta

1. Pengangkatan PNS dengan masa percobaan 1 (satu) tahun sampai 2 (dua) tahun sebagai berikut;
 - a. Lulus diklat prajabatan
 - b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dan dibuat sejak aktif bekerja.
 - c. Memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani dari dokter penguji tersendiri/ketua tim penguji kesehatan pegawai negeri sipil.
 - d. Surat pernyataan melaksanakan tugas.
 - e. Surat keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil (CPNS)
2. Pengangkatan PNS dengan masa percobaan calon pegawai negeri sipil lebih dari dua tahun;
 - a. Lulus diklat prajabatan
 - b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dan dibuat sejak aktif bekerja.
 - c. Memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani dari dokter penguji tersendiri/ketua tim penguji kesehatan pegawai negeri sipil.
 - d. Surat pernyataan melaksanakan tugas.
 - e. Surat keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil (CPNS).
 - f. Surat persetujuan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3. Pengangkatan PNS bagi CPNS yang cacat/tewas;
 - a. Surat keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil (CPNS).
 - b. Laporan kronologi kejadian.
 - c. Berita acara kecelakaan dari polisi.
 - d. Surat penguji kesehatan/Visum Et Repertum.
 - e. Rute perjalanan

Prosedur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS);

1. Pengangkatan PNS dengan masa percobaan 1 (satu) tahun sampai 2 (dua) tahun.
 - a. Usul dari pimpinan unit ke Biro Kepegawaian.
 - b. Biro Kepegawaian meneliti dan menerbitkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri sipil yang ditandatangani oleh Kepala Biro Kepegawaian.
2. Pengangkatan PNS dengan masa percobaan calon pegawai negeri sipil lebih dari dua tahun.
 - a. Usul dari pimpinan unit ke Biro Kepegawaian.
 - b. Biro Kepegawaian meneliti dan mengirimkan nota usul persetujuan ke Biro Kepegawaian.
 - c. Menerbitkan keputusan pengangkatan pegawai negeri sipil berdasarkan persetujuan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) ditandatangani oleh Kepala Biro Kepegawaian.
3. Pengangkatan PNS bagi CPNS yang cacat/tewas
 - a. Usul dari pimpinan unit ke Biro Kepegawaian.
 - b. Biro Kepegawaian meneliti dan mengajukan usul pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil kepada Kepala BKN.
 - c. Kepala BKN menerbitkan surat keputusan pengangkatan menjadi PNS yang cacat karena dinas atau tewas.
4. Mengenai pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang lainnya;
 - a. CPNS yang tewas diangkat menjadi PNS TMT 1 (satu) tahun pada bulan yang bersangkutan dinyatakan tewas.

- b. CPNS yang cacat karena dinas dan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan oleh tim penguji kesehatan setelah diangkat sebagai PNS TMT 1 (satu) tahun pada bulan ditetapkannya surat keterangan tim penguji kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberi hak-hak kepegawaian.

B. Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, karena sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang

bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah 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-undangan¹⁶

2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.¹⁷

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat menjadi pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri,¹⁸ yaitu sebagai berikut:

- 1) *Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.*

¹⁶ Penjelasan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁷ W.J.S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta: Halaman. 478

¹⁸ Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Djambatan, Jakarta: Halaman. 95.

Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi:

- a. Warga Negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
- b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan minimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
- c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam sesuatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- e. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
- g. Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
- h. Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter).
- i. Sehat jasmani dan rohani.
- j. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.

k. Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

2) *Diangkat oleh pejabat yang berwenang.*

Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat Pegawai ASN berada ditangan presiden sebagai kepala eksekutif, namun untuk (sampai) tingkat kedudukan (pangkat) tertentu, presiden dapat mendelegasikan kewenangan kepada pejabat lain dilingkungannya masing-masing. Kewenangan pengangkatan dan pendegelasan tersebut diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2003.

3) *Diserahi tugas dalam jabatan negeri.*

Pegawai negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Ada perbedaan tugas negeri dan negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam jabatan negeri apabila yang dimaksudkan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan-pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah jabatan diluar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi. Di sini terlihat bahwa pejabat yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah pegawai negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat negara.

4) *Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebgai tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan ada gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sehingga bisa bekerja dengan professional sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Pengaturan mengenai gaji PNS diatur pada paragraf 9 tentang Penggajian dan Tunjangan pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengacu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 1997 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah Sembilan kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Kenaikan gaji istimewa hanya dapat diberikan kepada PNS yang telah nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungan kerjanya. Maksud dari pemberian kenaikan gaji istimewa adalah mendorong PNS untuk bekerja lebih baik. Kenaikan gaji istimewa hanya berlaku dalam pangkat yang dijabat oleh PNS yang bersangkutan pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu, atau dengan perkataan lain, apabila PNS yang bersangkutan telah naik pangkat kenaikan gaji berkalanya ditetapkan sebagaimana biasa.

4. Jenis Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pegawai negeri terdiri dari:

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

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan PNS adalah pegawai negeri bukan Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas dan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS merupakan bagian dari Pegawai ASN. Yang sebelumnya menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:

1) Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nondepartemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

2) Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah

yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.¹⁹

Disamping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.²⁰ Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya.²¹

5. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang merupakan bagian dari pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memeberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu

¹⁹ Penjelasan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

²⁰ Penjelasan Pasal 2 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

²¹ Sri Hartini dan Setiajeng kadarsih, 2004, *Diklat Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto, hlm. 26.

menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.²²

Pegawai negeri sipil atau pegawai ASN mempunyai peranan yang amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara yang pada pokoknya tergantung juga kesempurnaan dari pegawai negeri sipil (sebagai dari aparatur sipil negara).

Dalam konteks hukum publik, PNS bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai negeri juga wajib dan setia kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.

6. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pada Bagian Ketiga tentang Kewajiban Pegawai ASN Pasal 23 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari pegawai ASN memiliki kewajiban Sebagai Berikut:

²² C.S.T Kansil, 1979. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradnya Paramitha, Jakarta: Halaman, 38.

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan.
3. Kewajiban-kewajiban lain.²³

²³ Sastra Djatmika dan Marsono, 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, Halaman. 103.

Untuk menjunjung tinggi kedudukan PNS, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

- a. Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- c. Pengabdian merupakan kedudukan dan peranan pegawai negeri Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara maupun dengan masyarakat.
- d. Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat akan dirinya.
- e. Jujur berarti lurus hati; tidak curang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. Menjunjung tinggi berarti memuliakan dan menghargai dan menaati martabat dan kehormatan bangsa.
- g. Cermat berarti teliti dan sepenuh hati.
- h. Tertib berarti menaati peraturan dengan baik.
- i. Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat dalam melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan.

- j. Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi hanya dapat diketahui oleh seseorang ataupun beberapa orang.
- k. Tugas kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.

7. Hak Pegawai Negeri Sipil

Menurut Herzberg, setiap manusia memerlukan dua kebutuhan dasar, yaitu:

1. Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kebutuhan hidup.
2. Kebutuhan untuk tumbuh, kembang, dan belajar.²⁴

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditetapkan bahwa hak Pegawai Negeri Sipil Sebagai Berikut :

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi

Jabatan pemerintahan berstatus pegawai negeri sipil terdiri atas:

a. Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Jabatan structural juga merupakan

²⁴ Burhanudin A. Tayibnapis, 1986, *Administrasi Kepegawaian; Suatu tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta: Halaman. 348–350.

jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon V) hingga yang tertinggi (eselon I/a), seperti dijelaskan pada Tabel 1 dibawah ini;

Tabel 1. Kedudukan Jabatan Struktural²⁵

Eselon	Jabatan Instansi Pusat	Jabatan Instansi Daerah (Provinsi)	Jabatan Instansi Daerah (Kabupaten/Kota)
Ia	Sekretaris Jendral, Direktur Jendral, Sekretaris, Sekretaris Utama, Kepala Badan, Inspektur Jendral, Inspektur Utama, Direktur Utama, Auditor Utama, Wakil Jaksa Agung, Jaksa Agung Muda, Deputi, Wakil Sekretaris Kabinet.		
Ib	Staf Ahli	Sekretaris Daerah	
IIa	Kepala Biro, Kepala Pusat, Asisten Deputi	Asisten, Staf Ahli, Gubernur, Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Kepala Badan, Inspektur, Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kelas A	Sekretaris Daerah
IIb		Kepala Biro, Direktur Rumah SAKit Umum Daerah Kelas B, Wakil Direktur Rumah Sakit Umum Kelas A, Direktur Rumah Sakit Khusus Kelas A	Asisten, Staf Ahli Bupati/Walikota, Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Kepala Badan, Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kelas A dan B
IIIa	Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Subdirektorat	Kepala Kantor, Kepala Bagian, Sekretaris pada Dinas/ Badan/ Inspektorat, Kepala Bidang, Inspektur Pembantu, Direktru Rumah Sakit	Kepala Kantor, Camat, Kepala Bagian, Sekretaris pada Dinas/ Badan/ Inspektorat, Kepala Bidang, Inpektur Pambantu, Direktur

³ Safri Nugraha. 2008. *Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Bidang Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: BPHN.

		Umum Kelas C, Direktur Rumah Sakit Khusus Kelas B, Wakil Direktur Rumah Sakit Umum Kelas B, Wakil Direktur Rumah Sakit Khusus Kelas A, Kepala UPT Dinas.	Rumah Sakit Umum Kelas C, Direktur Rumah Sakit Khusus Kelas B, Wakil Direktur Rumah Sakit Umum Kelas A dan B, Wakil Direktur Rumah Sakit Khusus Kelas A.
IIIb		Kepala Bagian pada Rumah Sakit Daerah, Kepala Bidang pada Rumah Sakit Daerah	Kepala Bidang pada Dinas dan Badan, Kepala Bagian dan Kepala Bidang pada Rumah Sakit Umum Daerah, Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kelas D, dan Sekretaris Camat.
IVa	Kepala SubBagian, Kepala SubBidang, Kepala Seksi	Kepala SubBagian, Kepala SubBidang, Kepala Seksi.	Lurah, Kepala SubBagian, Kepala SubBidang, Kepala Seksi, Kepala UPT Dinas dan Badan.
IVb			Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi pada Kelurahan, Kepala SubBagian pada UPT, Kepala SubBagian pada Sekretaris Kecamatan, Kepala TU Sekolah Menengah Kejuruan.
Va	Kepala Urusan		Kepala TU Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Kepala TU Sekolah Menengah Umum

Sejak berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka terjadi perubahan sebagai berikut:

1. Jabatan eselon Ia kepala lembaga pemerintah nonkementrian setara dengan jabatan pimpinan tinggi utama;

2. Jabatan eselon Ia dan eselon Ib setara dengan jabatan pimpinan tinggi madya;
3. Jabatan eselon II setara dengan jabatan pimpinan tinggi pratama;
4. Jabatan eselon III setara dengan jabatan administrator;
5. Jabatan eselon IV setara dengan jabatan pengawas; dan
6. Jabatan eselon V dan fungsional umum setara dengan jabatan pelaksana.

b. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional menurut keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun jabatan fungsional pegawai negeri sipil adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Pangkat pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional berorientasi pada prestasi kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan PNS sebagai aparatur Negara yang berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan sehingga pembangunan dapat dicapai.

Berikut ini adalah daftar PNS yang berstatus dalam jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan dapat dilihat pada Tabel. 2 berikut:

Tabel 2. Jabatan Fungsional PNS Berdasarkan Peraturan Presiden²⁶

Peraturan Presiden Nomor	Jabatan Fungsional
20 Tahun 2006	Panitera
22 Tahun 2006	Juru Sita dan Juru Sita Pengganti
23 Tahun 2006	Pranata Hubungan Masyarakat
24 Tahun 2006	Peneliti

²⁶ Alltheweb.com/PNS, di akses pada tanggal 12 Juni 2014, pukul 17.30 WIB

25 Tahun 2006	Perekayasa dan Teknisi Peneliti dan Perekayasa
26 Tahun 2006	Penyuluh Pertanian, Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, Pengawas Benih Tanaman, Pengawas Bibit Ternak, Medik Veteriner, Pengawas Perikanan, Pengendali Hama dan Penyakit Ikan, dan Pengawas Benih Ikan.
27 Tahun 2006	Penyuluh Kehutanan
28 Tahun 2006	Pengendali Ekosistem Hutan
29 Tahun 2006	Pengendali Dampak Lingkungan
30 Tahun 2006	Teknik Pengairan, Teknik Jalan dan Jembatan, Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, dan Teknik Penyehatan Lingkungan
31 Tahun 2006	Surveyor Pemetaan
32 Tahun 2006	Penyelidik Bumi
33 Tahun 2006	Pranata Komputer
34 Tahun 2006	Statistisi
35 Tahun 2006	Pemeriksa Paten dan Pemeriksa Merek
36 Tahun 2006	Pranata Hubungan Industrial
37 Tahun 2006	Perancang Peraturan Perundang-undangan
38 Tahun 2006	Perencana
39 Tahun 2006	Analisis Kepegawaian
40 Tahun 2006	Arsiparis dan Kepustakawan
41 Tahun 2006	Agen
42 Tahun 2006	Polisi Kehutanan
43 Tahun 2006	Penyuluh Agama
44 Tahun 2006	Pengawas Ketenagakerjaan
45 Tahun 2006	Pengawas Farmasi dan Makanan
46 Tahun 2006	Pemeriksa Pajak, Pemeriksa Bea dan Cukai, dan Penilai Pajak Bumi dan Bangunan
47 Tahun 2006	Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Asisten Apoteker, Pranata Laboratorium Kesehatan, Epidemiolog Kesehatan, Entomolog Kesehatan, Sanitarian, Administrator Kesehatan, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Perawat Gigi, Nutrisisionis, Bidan, Perawat, Radiografer, Perekam Medis, dan Teknisi Elektromedis
48 Tahun 2006	Pranata Nuklir
49 Tahun 2006	Pengamat Meteorologi dan Geofisika
50 Tahun 2006	Pengawas Radiasi
51 Tahun 2006	Instruktur
52 Tahun 2006	Widyaiswara
53 Tahun 2006	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan
54 Tahun 2006	Pekreja Sosial
55 Tahun 2006	Pengantar Kerja
56 Tahun 2006	Penggerak Swadaya Masyarakat
57 Tahun 2006	Penyuluh Kelurg Berencan
58 Tahun 2006	Tenaga Kependidikan
59 Tahun 2006	Dosen

60 Tahun 2006	Auditor
61 Tahun 2006	Pengamat Gunung Api
62 Tahun 2006	Teknik Siaran, Andalan Siaran, dan Adikara Siaran
63 Tahun 2006	Teknisi Penerbangan
64 Tahun 2006	Penguji Mutu Barang dan Penara
65 Tahun 2006	Pranata Labortorium Pendidikna

Jabatan dalam organisasi pemerintah di Indonesia berikut ini adalah pejabat yang bukan sebagai Pegawai Negeri Sipil ataupun berstatus pegawai negeri, pejabat berikut ini dipilih berdasarkan pemilihan yang melibatkan suara rakyat. Kekuasaan pejabat ini melebihi pejabat yang berstatus pegawai negeri sipil, karena merupakan hasil dari aspirasi dan suara rakyat, karena jabatn ini memiliki wewenang atas pejabat yang berstatus pegawai negeri sipil.

Berikut adalah jabatan berdasarkan suara rakyat:

- a. Presiden dan Wakil Presiden
- b. Menteri (diangkat oleh Presiden)
- c. Gubernur dan Wakil Gubernur
- d. Bupati dan Wakil Bupati
- e. Wali Kota dan Wakil Wali Kota
- f. DPD, DPR RI, DPRD
- g. Kepala Desa

C. Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara

Lembaga teknis daerah adalah unsur pelaksana pemerintah daerah. Daerah dapat berarti provinsi, kabupaten, atau kota. Untuk daerah provinsi, lembaga teknis daerah dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi

Sumatera Utara menjelaskan bahwa Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara; Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan; Pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, menurut azas Otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Otonomi seluas-luasnya dalam lintas dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.

Perangkat Daerah Provinsi adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dalam bentuk Badan, Kantor, Rumah Sakit Daerah dan Lembaga lainnya sebagai penetapan Kebijakan oleh Pemerintah.

Lembaga Teknis Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang berbentuk Badan atau Kantor, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Rumah Sakit Umum serta Rumah Sakit Khusus Daerah, sedangkan Badan adalah merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan, Kepala Badan adalah Kepala Badan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang disingkat dengan Kaban.

Inspektur adalah seorang petugas dalam pengertian dalam Organisasi fungsional yang bertugas menyelidiki apakah pekerjaan dijalankan oleh karyawan

menurut syarat-syarat yang telah ditentukan dan menjaga agar kualitas (barang) dan atau pekerjaan yang dihasilkan tetap dan sesuai dengan rencana.

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Inspektorat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi: a. perencanaan program pengawasan; b. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan; dan c. pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Badan perencanaan pembangunan daerah merupakan unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah Badan perencanaan pembangunan daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi: a. perumusan kebijakan teknis perencanaan; b. pengoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan; c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah; dan d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah Dinas daerah dalam melaksanakan menyelenggarakan fungsi: a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya; c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Lembaga teknis daerah merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah Lembaga teknis daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi: a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya; b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;

dan d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan pemerintahannya dibantu oleh organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Provinsi Sumatera Utara, yang terdiri dari 9 (sembilan) badan, 1 (satu) Inspektorat, 1 (satu) Satuan Polisi Pamong Praja, dan Sekretaris Daerah, yaitu sebagai berikut²⁷:

1. Badan Kepegawaian Daerah.
2. Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
4. Badan Penelitian dan Pengembangan
5. Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah.
6. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.
7. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
8. Badan Penghubung Daerah Provinsi
9. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
10. Inspektorat Daerah.
11. Satuan Polisi Pamong Praja.
12. Sekretariat DPRD

Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara memiliki Dinas-dinas sebanyak 26 dinas untuk membantu menjalankan pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi.
2. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.
3. Dinas Kesehatan

²⁷ <http://www.sumutprov.go.id/> di akses pada tanggal 13 Juni 2017, pukul 17.30 WIB

4. Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan.
5. Dinas Lingkungan Hidup.
6. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa.
7. Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
8. Dinas Pendidikan.
9. Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.
10. Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman.
11. Dinas Sosial.
12. Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang.
13. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
14. Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral.
15. Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata.
16. Dinas Kehutanan.
17. Dinas Kelautan dan Perikanan.
18. Dinas Komunikasi dan Informatika
19. Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah.
20. Dinas Pemuda dan Olahraga.
21. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu.
22. Dinas Perhubungan.
23. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
24. Dinas Perkebunan.
25. Dinas Perpustakaan Dan Arsip.
26. Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura

Selain itu Pemerintah Sumatera Utara juga memiliki 9 (sembilan) Biro yang terdiri dari 9 Biro yang membantu dalam menjalankan pemerintahan, yang terdiri dari:

1. Biro Administrasi Pembangunan.
2. Biro Bina Perekonomian.
3. Biro Hukum.
4. Biro Humas Dan Keprotokolan.
5. Biro Organisasi.
6. Biro Otonomi Daerah Dan Kerjasama.
7. Biro Pemerintahan.
8. Biro Sosial Dan Kesejahteraan.
9. Biro Umum Dan Perlengkapan

D. Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara

Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara berkantor di Jalan Sultan Iskandar Muda No. 272 Medan, DISPORASU mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi, di bidang pengendalian pelaporan dan evaluasi, pembinaan kepemudaan, keolahragaan, prasarana dan sarana serta tugas pembantuan. Sebagai penanggung jawab di bidang Kepemudaan dalam merealisasikan tujuan pembangunan Daerah Sumatera Utara.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara merumuskan Visi dan Misinya²⁸ sebagai berikut:

Visi: ***“Terwujudnya Pemuda dan Masyarakat Olahraga Sumatera Utara yang Berwawasan Kebangsaan, Terampil, Mandiri, Sehat, Berprestasi***

²⁸ http://dispورا.sumutprov.go.id/index.php?mod=home&opt=uptd_1_profil&kat=visi, diakses pada tanggal 30 Maret 2016 pukul 10.30 WIB

dan Berdaya Saing yang Dilandasi Iman dan Takwa “. Secara ringkas dapat dirumuskan dengan *“Terwujudnya Pemuda yang Berkualitas dan Masyarakat Olahraga yang Berprestasi “*

Sedangkan makna dari visi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dijabarkan sebagai berikut:

- Visi adalah cara pandang jauh ke depan dan merupakan gambaran di masa datang yang diinginkan/dicita-citakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- Pemuda adalah masyarakat Sumatera Utara yang berumur 15 s.d 35 Tahun sesuai dengan kategori pemuda pada kerangka akademis Rancangan Undang-undang Kepemudaan.
- Masyarakat olahraga adalah : Orang-orang yang terlibat kegiatan olahraga seperti Atlit, Pembina, Pelatih, Wasit/Juri, Guru olahraga, Tenaga olahraga dan Pengelola olahraga.
- Wawasan kebangsaan adalah: Memiliki pengetahuan tentang seluk beluk sejarah masa lalu, masa sekarang dan progres masa depan bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membentuk pemuda yang menghargai para pejuang, cinta tanah air (menumbuhkan rasa nasionalisme) serta dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan secara berkesinambungan.
- Terampil adalah : memiliki keahlian dan kemampuan aplikatif sesuai dengan profesi yang ditekuni atau dimiliki
- Mandiri adalah : Mampu bertahan hidup tanpa ketergantungan dengan orang lain, yaitu pemuda berjiwa wirausaha yang dapat menciptakan lapangan kerja bukan pencari kerja.

- Sehat adalah : Terbebas dari berbagai penyakit dan pengaruh negatif yang dapat mengganggu aktivitas.
- Berprestasi adalah : Mempunyai keunggulan, kelebihan dari yang lain.
- Berdaya saing adalah : Mampu berkompetisi/bersaing dengan sesama baik dalam tingkat lokal, Nasional maupun Internasional.
- Iman dan takwa adalah : Landasan Agama yang tertanam pada hati setiap manusia dan berada dalam ketaatan ajaran agama yang diyakini.

Untuk mewujudkan cita-cita/keinginan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang tertuang dalam VISI DISPORASU, diperlukan suatu perencanaan Program/Kegiatan Organisasi yang harus dilaksanakan sesuai dengan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih "***Menjadi Provinsi Yang Berdaya Saing Menuju Sumatera Utara Sejahterah***" dan Misi Gubernur "***Membangun Sumber Daya Manusia Yang Memiliki Integritas Dalam Berbangsa dan Bernegara, Religius dan Berkompetensi Tinggi.***"

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara menyusun **Misi** sebagai berikut:

- Mengembangkan potensi dan kreativitas pemuda dalam menciptakan masyarakat Sumatera Utara yang terampil dan berdaya saing.
- Mempersiapkan kader pemimpin bangsa yang beriman, memiliki wawasan kebangsaan serta peduli terhadap lingkungan.
- Membentuk pemuda yang memiliki jiwa kewirausahaan dan kemandirian.

- Meningkatkan peran, fungsi dan partisipasi pemuda dalam mewujudkan iklim yang kondusif.
- Mewujudkan sistem manajemen keolahragaan dalam upaya menata sistem pembinaan pembangunan keolahragaan secara terpadu dan berkelanjutan.
- Memberdayakan dan mengembangkan IPTEK keolahragaan dan upaya mendukung peningkatan mutu pembinaan dan pembangunan olahraga.
- Meningkatkan budaya dan prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan melalui tahap pengenalan olahraga, pemantauan, pemanduan dan pengembangan bakat, serta peningkatan prestasi.
- Meningkatkan dan memberdayakan organisasi keolahragaan dalam rangka meningkatkan efektivitas jaringan kerja bidang keolahragaan, dan
- Meningkatkan peran serta masyarakat dalam mengembangkan, memasyarakatkan dan membudayakan olahraga sebagai kebiasaan hidup sehingga masyarakat sehat bugar akan terwujud.
- Meningkatkan kemitraan antara pemerintah dan masyarakat termasuk dunia usaha dalam upaya mengembangkan industri olahraga guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana olahraga.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Yang dilakukan dalam Pengangkatan dan Penempatan PNS Di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah untuk mengisi formasi yang lowong baik pada instansi pusat maupun daerah. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi atau institusi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi.

Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan pada institusi tersebut dengan berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan PNS merupakan bagian dari Pegawai ASN. Begitu juga halnya di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara untuk melakukan pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan dan harus melalui tahapan-tahapan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Pengadaan PNS harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan, dan tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah. Setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu bidang tugas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang langsung dibawah koordinasi Gubernur Sumatera Utara, sehingga untuk kepanitiaan dalam mengkoordinir proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan SKPD dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara dengan tetap memperhatikan kebutuhan masing-masing SKPD.

Adapun tahapan-tahapan dalam pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara umum dan khusus di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera adalah sebagai berikut:²⁹

1. Penetapan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi CPNS secara nasional setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (KEMENPAN & RB).

Formasi CPNS secara nasional terdiri dari formasi CPNS Pusat dan formasi CPNS Daerah. Formasi CPNS Pusat merupakan formasi CPNS yang diusulkan oleh instansi Kementerian atau Lembaga Pusat sedangkan formasi CPNS Daerah adalah formasi yang diusulkan oleh daerah yaitu provinsi maupun kabupaten/kota. Selanjutnya formasi CPNS yang diusulkan pusat maupun daerah akan ditetapkan oleh KEMENPAN & RB dan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) sebagai formasi penerimaan CPNS setelah usulan kuota formasi CPNS tersebut disetujui oleh Kementerian Keuangan (KEMENKEU), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Presiden Republik Indonesia.

²⁹ Hasil wawancara dengan Muhammad Thamrin, Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Pada tanggal 23 Februari 2016, di Gedung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Jl. P. Diponegoro No. 30 Medan (ditujukan untuk penelitian skripsi Fakultas Hukum UMSU) yang berjudul: Tinjauan Yuridis Terhadap Proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara

Beberapa prinsip yang diperhatikan dalam penyusunan formasi penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

- Setiap jenjang jabatan jumlah pegawainya sesuai dengan beban kerjanya;
- Setiap perpindahan dalam posisi jabatan baik karena adanya mutasi atau promosi, dapat dilakukan apabila tersedia posisi jabatan yang lowong;
- Selama beban kerja organisasi tidak berubah, komposisi jumlah pegawai tidak berubah

Formasi CPNS Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara merupakan sejumlah CPNS yang dibutuhkan dan akan diangkat menjadi PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) pada tahun anggaran tertentu. Untuk menghitung berapa kebutuhan pegawai di lingkungan DISPORA SUMUT yang akan direkrut pada tahun anggaran tertentu, pemerintah pusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mengeluarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: **KEP/75/M.PAN/7/2004** tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja.

Selanjutnya dengan mengacu kepada pedoman tersebut, BKN dan BKD khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara akan menginstruksikan kepada masing-masing instansi pemerintah daerah/SKPD khususnya DISPORA SUMUT untuk melakukan perhitungan kebutuhan pegawai di masing-masing instansi/SKPD.

Adapun Langkah-langkah yang dilakukan adalah:³⁰

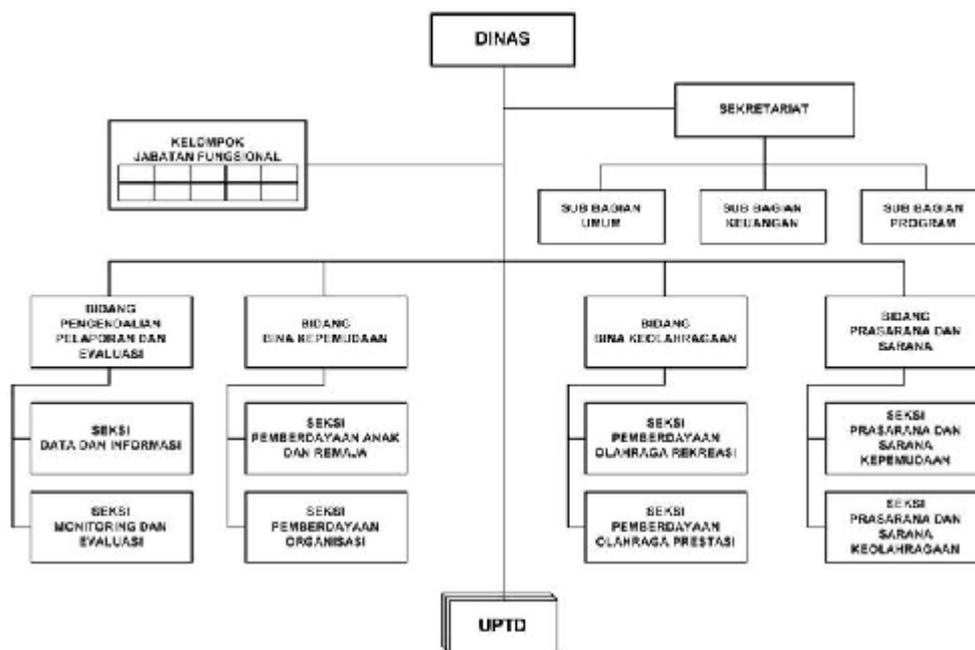
³⁰ Hasil analisis dan kesimpulan dari Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: **KEP/75/M.PAN/7/2004** dan wawancara dengan Muhammad Thamrin, Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

a) Melakukan Analisis Jabatan

Setiap pegawai mempunyai jabatan, tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang jelas. Kegiatan analisis jabatan adalah untuk menghasilkan informasi jabatan dalam bentuk uraian jabatan dan peta jabatan. Uraian Jabatan memuat informasi rincian tentang tugas, hasil kerja, perangkat kerja dan persyaratan jabatan sedangkan Peta Jabatan memuat nama-nama jabatan yang tersusun dalam suatu unit organisasi beserta jumlah pemegang jabatan tersebut.

Informasi Jabatan yang dimaksudkan adalah agar setiap pegawai memiliki jabatan, rincian tugas, peran, tanggung jawab serta hasil kerja yang diharapkan, sehingga kontribusi setiap pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat diketahui dan diukur secara jelas.

Peta jabatan yang ada di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada Gambar 1. berikut:



Gambar 1. Peta Jabatan Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara³¹

³¹ http://dispورا.sumutprov.go.id/index.php?mod=home&opt=uptd_1_profil&kat=visi, diakses pada tanggal 30 Maret 2016 pukul 10.30 WIB

Selanjutnya dari hasil analisis jabatan berupa peta jabatan dan uraian jabatan yang diperoleh dituangkan ke dalam daftar jabatan. Pada Gambar 1. dapat dilihat daftar jabatan yang terdapat di lingkungan DISPORA SUMUT yaitu; 1 (satu) orang Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian, 4 (empat) orang Kepala Bidang, dan 8 (delapan) orang Kepala Seksi. Selanjutnya dibuatkan tabel daftar jabatan dan tabel pegawai menurut jabatan, sehingga dari tabel tersebut dapat diketahui gambaran secara umum ketersediaan pegawai berdasarkan peta jabatan.

b) Memperkirakan Persediaan Pegawai

Persediaan pegawai adalah jumlah pegawai yang dimiliki oleh suatu unit kerja. Perkiraan persediaan pegawai tahun yang akan datang adalah perkiraan yang terdiri atas pegawai yang ada dikurangi jumlah yang pensiun pada tahun yang bersangkutan.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menetapkan persediaan pegawai adalah sebagai berikut:

- *Menyusun daftar jabatan*

Menyusun dan membuat tabel daftar jabatan beserta ringkasan uraian tugasnya (ikhtisar) disertai dengan syarat pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan syarat lain yang bukan menjadi syarat mental.

- *Menyusun daftar pegawai menurut jabatan.*

Daftar pegawai menurut jabatan memuat nama jabatan, nama pegawai, tahun pengangkatan, tahun pensiun, dan kualifikasi pegawai yang bersangkutan.

- *Membuat perkiraan perubahan komposisi pegawai*

Membuat perkiraan perubahan komposisi pegawai yang akan pensiun dan rencana promosi serta mutasi untuk mengetahui kemungkinan perubahan posisi pegawai dalam jabatan.

- *Membuat perkiraan persediaan pegawai*

Membuat perkiraan persediaan pegawai untuk waktu yang ditentukan dengan inventarisasi pegawai yang sudah bersih yaitu inventarisasi yang sudah tidak mencantumkan lagi pegawai yang pensiun dalam waktu sampai penyusunan perencanaan.

c. *Menghitung Kebutuhan Pegawai*

Analisis Kebutuhan Pegawai adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. Analisis dilakukan berdasarkan beban kerja, sehingga dari analisis tersebut akan diperoleh jumlah kebutuhan pegawai.

Perhitungan kebutuhan pegawai untuk jabatan fungsional umum/non struktural menggunakan acuan dasar data pegawai yang ada serta peta jabatan dan uraian jabatan. Oleh karena itu, alat pokok yang digunakan dalam menghitung kebutuhan pegawai adalah uraian jabatan. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk menghitung kebutuhan pegawai adalah mengidentifikasi beban kerja melalui 4 (empat) metode yang dapat digunakan sebagai berikut:

ž Pendekatan Hasil Kerja.

Hasil kerja adalah produk atau output jabatan. Metoda dengan menggunakan pendekatan hasil kerja adalah menghitung formasi dengan mengidentifikasi beban kerja dan hasil kerja jabatan. Metoda ini

dipergunakan untuk jabatan yang hasil kerjanya fisik atau non fisik tetapi dapat di kuantifisir.

Metoda ini efektif dan mudah digunakan untuk jabatan yang hasil kerjanya hanya satu jenis.

Dalam menggunakan metoda ini, informasi yang dipergunakan adalah :

- Wujud hasil kerja dan satuannya
- Jumlah beban kerja yang tercermin dari target hasil kerja yang harus dicapai
- Standar kemampuan rata-rata untuk memperoleh hasil kerja.

Ž Pendekatan Objek Kerja.

Objek kerja yang dimaksud adalah objek yang dilayani dalam pelaksanaan pekerjaan. Metoda ini dipergunakan untuk jabatan yang beban kerjanya bergantung dari jumlah objek yang harus dilayani. Seperti pramu tamu/resepsionis, objek kerjanya adalah tamu.

Metoda ini memerlukan informasi:

- Wujud objek kerja;
- Jumlah beban kerja yang tercermin dari banyaknya obyek yang harus dilayani;
- Standar kemampuan rata-rata untuk melayani objek kerja.

Ž Pendekatan Peralatan Kerja.

Peralatan kerja adalah peralatan yang dipergunakan dalam bekerja. Metoda ini digunakan untuk jabatan yang beban kerjanya bergantung pada peralatan kerja, seperti pengemudi, beban kerjanya bergantung pada kebutuhan operasional kendaraan yang harus dikemudikan.

Dalam menggunakan metoda ini, informasi yang diperlukan adalah:

- Satuan alat kerja
- Jabatan yang diperlukan untuk pengoperasian alat kerja
- Jumlah alat kerja yang dioperasikan
- Rasio jumlah pegawai per jabatan peralatan kerja (RPK)

Ž Pendekatan Tugas Pertugas Jabatan

Metoda ini adalah metoda menghitung kebutuhan pegawai pada jabatan yang hasil kerjanya abstrak atau beragam, artinya hasil kerja dalam jabatan banyak jenisnya.

Informasi yang diperlukan untuk dapat menghitung kebutuhan pegawai dengan metode ini adalah :

- Uraian tugas beserta jumlah beban untuk setiap tugas
- Waktu penyelesaian tugas
- Jumlah waktu kerja efektif perhari rata-rata

Perhitungan beban kerja merupakan salah satu cara yang sangat efektif untuk penyusunan formasi pegawai dan penentuan kebutuhan pegawai. Oleh karena itu dengan adanya perhitungan beban kerja diharapkan akan dapat memberikan masukan kepada pimpinan unit organisasi dalam melakukan penataan pegawai di lingkungan unit kerjanya agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan substansi bidang tugasnya

d. *Menghitung Keseimbangan Pegawai*

Perbandingan antara kebutuhan dengan persediaan akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan, atau kecukupan dengan jumlah yang ada. Dari keseluruhan data analisis jabatan, perkiraan persediaan pegawai, perhitungan kebutuhan pegawai ditabulasikan kedalam tabel sehingga dapat dilihat

keseimbangan pegawai pada suatu instansi daerah maupun pusat, sehingga akan terlihat kekurangan, kelebihan, atau kecukupan dengan jumlah yang ada untuk menentukan berapa jumlah formasi penerimaan CPNS yang akan dibuka.

Kondisi ketersediaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara setelah dilakukan analisis jabatan dan perhitungan persediaan pegawai oleh Kepala Sub Bagian Umum DISPORA atas instruksi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara masih dalam kondisi yang “cukup ideal” dengan ketersediaan pegawai berjumlah 160 orang.³²

Berdasarkan kondisi tersebut DISPORA melalui BKD Provinsi Sumatera Utara belum akan melakukan penambahan atau merekrut kembali CPNS semenjak terakhir penambahan CPNS tahun 2013 karena dari hasil analisis dinyatakan bahwa ketersediaan PNS masih cukup hingga 5 (lima) tahun kedepan. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemerintah Pusat dalam hal moratorium penerimaan PNS sampai tahun 2019. Kecuali akan ada penerimaan CPNS untuk beberapa formasi seperti; tenaga pendidik, tenaga kesehatan, penegak hukum, dan yang berkaitan dengan program unggulan pemerintah sesuai dengan Nawa Cita, seperti infrastruktur, ketahanan pangan, dan reformasi birokrasi.³³

Setelah masing-masing instansi atau SKPD termasuk salah satunya Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) melakukan analisis jabatan menghitung

³² Hasil wawancara dengan Muhammad Maimun Masri, S.Pd, Kepala Sub Bagian Umum, Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara, Pada tanggal 25 Juli 2016, di Gedung Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara, Jl. Sultan Iskandar Muda No. 272, Medan Petisah Kp. 20112, Kota Medan. (ditujukan untuk penelitian skripsi Fakultas Hukum UMSU) yang berjudul: Tinjauan Yuridis Terhadap Proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara

³³ <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/4284-moratorium-cpns-terbatas>, di akses pada tanggal 14 Oktober 2016, pukul 17.00 WIB

kebutuhan pegawai, untuk menetapkan berapa jumlah formasi penerimaan CPNS yang akan diterima. Usulan jumlah formasi yang disertai dengan analisis jabatan dari masing-masing instansi tersebut selanjutnya disampaikan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara untuk ditetapkan sebagai usulan bersama kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Provinsi Sumatera Utara pada tahun anggaran tertentu.

Usulan formasi kebutuhan CPNS Provinsi Sumatera Utara tersebut disampaikan kepada Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (KEMENPAN & RB) dan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) Republik Indonesia. Selanjutnya KEMENPAN dan BKN akan mengkaji dan menganalisis kembali usulan formasi penambahan CPNS dari seluruh instansi baik pusat maupun daerah dengan berkonsultasi dan memperhatikan pertimbangan kondisi keuangan Negara dan stabilitas nasional dari Kementerian Keuangan (KEMENKEU), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Presiden Republik Indonesia.

Selanjutnya KEMENPAN & RB dan BKN akan mengeluarkan surat persetujuan jumlah formasi penerimaan CPNS yang akan diterima, dan surat Penetapan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Beberapa contoh formasi CPNS untuk penempatan di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga pada tahun 2013 (Lampiran 4) yang diseleksi dari atlet berprestasi daerah, nasional maupun Internasional adalah:

- Pelatih Olahraga Drumben
- Pelatih Olahraga Wushu
- Pelatih Olahraga Polo Air

- Pelatih Olahraga Karate
- Pelatih Olahraga Hockey
- Pelatih Olahraga Taekwondo
- Pelatih Olahraga Pencak Silat
- Pelatih Olahraga Tinju

2. Menyusun Perencanaan, Pengumuman, Persyaratan Dan Pelamaran³⁴

a) Perencanaan

Dalam perencanaan pengadaan PNS selain harus memperhitungkan penyediaan anggaran gajinya, juga sekaligus diperhitungkan biaya yang diperlukan untuk menyelenggarakan pengadaan PNS. Perencanaan pengadaan PNS dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.³⁵

Setelah ditetapkan Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh KEMENPAN & RB dan BKN selanjutnya dibentuk panitia bersama penerimaan CPNS secara nasional, semenjak tahun 2013 pemerintah sudah menetapkan bahwa untuk penerimaan CPNS pusat maupun daerah dilakukan oleh panitia bersama dibawah koordinasi KEMENPAN dan BKN dengan berbasis teknologi informasi. Selanjutnya panitia penerimaan menyiapkan segala kelengkapan dan perangkat-perangkat penerimaan dan seleksi CPNS.

³⁴ <http://www.cpns.info/2015/08/website-resmi-panselnas-cpns-online.html>, di akses tanggal 15 Oktober 2016 pukul 14.30 WIB

³⁵ Penjelasan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Panitia penerimaan CPNS selanjutnya disebut dengan PANSELNAS yang merupakan singkatan Panitia Seleksi Nasional Calon Pegawai Negeri Sipil, yang diatur oleh KEMENPAN & RB dan dalam melaksanakan tugasnya panselnas melakukan rapat yang hasilnya menentukan jadwal pengumuman formasi CPNS untuk pelamar umum maupun honorer K2 untuk pusat maupun daerah.

Dalam menetapkan semua keputusan terkait tes CPNS, panselnas melibatkan 3 instansi yang berperan penting dalam pelaksanaan tes seleksi CPNS, yakni; PANSELNAS, KEMENPAN & RB dan BKN. Peran panselnas adalah sebagai panitia pelaksanaan, artinya semua perihal teknis pelaksanaan tes seleksi CPNS mulai dari penetapan formasi, pendaftaran hingga pengumuman adalah tugas panselnas. Sedangkan KEMENPAN & RB dan BKN merupakan instansi resmi pemerintah yang berkaitan dengan tes seleksi CPNS yang diselenggarakan oleh panselnas.

b) Pengumuman

Setiap kegiatan pengadaan pegawai harus diumumkan seluas-luasnya melalui media masa yang tersedia dan atau bentuk lainnya yang mungkin digunakan sehingga kegiatan tersebut diketahui umum. Disamping itu untuk memberikan kesempatan yang luas kepada setiap WNI untuk mengajukan lamaran, juga memberikan lebih banyak kemungkinan bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memilih calon PNS yang cakap dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya.

Saat resmi dibuka pengumuman tentang penerimaan CPNS, maka akan banyak informasi di website resmi panselnas yang memuat tentang penerimaan tes CPNS sehingga semua orang yang berminat mendaftarkan diri akan segera

mempersiapkan berkas-berkas yang menjadi syarat pendaftaran yang dilakukan secara online.

Beberapa situs resmi penerimaan CPNS yang penting lainnya adalah:

1. **Menpan.go.id**. Merupakan website resmi KEMENPAN & RB yang mengatur mulai dari formasi hingga pengumuman CPNS.
2. **Panselnas** adalah Panitia seleksi Nasional yang berperan penting dalam proses pelaksanaan tes CPNS dengan menggunakan metode CAT (Computer Assisted Test).
3. **Regpanselnas Menpan.go.id** merupakan situs tempat pendaftaran CPNS untuk mendapatkan username dan juga password.
4. **sscn.bkn.go.id** merupakan situs resmi BKN tempat informasi dan juga pendaftaran tahap kedua setelah web regpanselnas.

Penerimaan CPNS Daerah, khususnya untuk formasi Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Provinsi Sumatera Utara terakhir kali dilakukan pada tahun 2013, dan sampai sekarang masih belum melakukan penambahan, karena pemerintah melakukan moratorium penerimaan CPNS dan dari hasil analisis jabatan masih menunjukkan masih cukup ideal sehingga tidak perlu penambahan hingga tahun 2019.

System penerimaan CPNS pada tahun 2013 masih menggunakan system yang lama, ujian tes masih menggunakan lembar jawaban tertulis dan pengelolaan pelaksanaan seleksi masih dilakukan sendiri-sendiri oleh daerah, belum terpusat pada KEMENPAN & RB dan BKN. Penyebaran informasi dan pengumuman belum menggunakan situs-situs resmi yang sudah ditetapkan oleh KEMENPAN & RB dan BKN .

c) Persyaratan

Secara umum syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar untuk mengikuti seleksi CPNS adalah : (Lampiran 4)

- 1) Warga Negara Indonesia.
- 2) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun.
- 3) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
- 4) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- 5) Tidak berkedudukan sebagai calon/ Pegawai Negeri
- 6) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan ketrampilan yang diperlukan
- 7) Berkelakuan baik,
- 8) Sehat jasmani dan rohani,
- 9) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI atau Negara lain yang ditentukan oleh pemerintah.
- 10) Bebas dari Narkoba,
- 11) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan, termasuk syarat khusus yang ditentukan instansi ybs.

Sedangkan untuk penempatan di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga, untuk pelamar pelatih olahraga dari atlet berprestasi ada tambahan syarat khusus, sebagai berikut:

- 1) Memiliki prestasi nyata dengan medali baik di tingkat nasional maupun internasional, pada;

- a) Asian Games atau Olimpiade/Para Olympic, minimal Juara III/Medali Perunggu;
 - b) Pekan Olahraga SEA Games/ Para Games, minimal Juara II/Medali Perak;
 - c) Pekan Olahraga Nasional (PON), sebagai Juara I/Medali Emas;
Yang dibuktikan dengan piagam/sertifikat atas prestasinya yang dikeluarkan oleh lembaga/induk organisasi olahraga yang berwenang;
- 2) Evan kejuaraan/kegiatan keolahragaan di luar tersebut pada angka 10 tidak termasuk dalam ketentuan peraturan ini;
 - 3) Memiliki pendidikan formal minimal SLTA atau yang sederajat, yang dibuktikan dengan Surat Tanda Tamat Belajar dan dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
 - 4) Bersedia menjadi Pelatih Olahraga sesuai dengan kompetensi keolahragaan yang dipersyaratkana, dibuktikan dengan surat pernyataan dari yang bersangkutan.
- d) Pelamaran

Penerimaan CPNS tahun 2013 masih menggunakan system pelamaran manual dan belum menggunakan pendaftaran secara online, seperti pada tahun-tahun berikutnya. Proses pelamaran dimulai pada tanggal yang sudah ditetapkan pada informasi pengumuman penerimaan CPNS, proses palamaran dimulai dengan melakukan pendaftaran secara online situs **Regpanselnas Menpan.go.id** untuk mendapatkan nomor registrasi serta username dan password, selanjutnya pelamar masuk ke situs **sscn.bkn.go.id** dengan username dan password untuk

memilih lowongan formasi yang diinginkan serta melengkapi data dengan mengupload berkas di persyaratkan.

Selanjutnya setiap pelamar juga harus mengajukan dan mengirimkan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri ditujukan kepada pejabat pembina kepegawaian instansi yang bersangkutan, yang dilampiri :

- Lembaran bukti registrasi online
- Foto copy STTB/ Ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwenang
- Kartu tanda pencari kerja dari Dinas Tenaga Kerja
- Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan
- Serta surat-surat yang dipersyaratkan lainnya.

3. Penyaringan

a. Pemeriksaan Administratif

Setiap surat lamaran yang diterima diperiksa dan diteliti sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam pengumuman. Pemeriksaan tersebut dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian.

b. Materi Ujian

Materi ujian disusun sedemikian rupa sehingga pelamar yang akan diterima benar-benar mempunyai kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan..

c. Pemanggilan Pelamar

Pelamar yang memenuhi syarat, dipanggil secara tertulis untuk mengikuti ujian penyaringan. Pemanggilan dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang diserahi tugas urusan kepegawaian. Untuk menghindari

keterlambatan atau tidak diterimanya surat panggilan tersebut, maka disamping pemanggilan dilakukan secara tertulis, juga dilakukan dengan pengumuman melalui media massa, dan melalui situs-situs pendaftaran CPNS yang resmi

d. Ujian

Dalam rangka menjamin obyektifitas penyelenggaraan ujian penyaringan penerimaan pegawai, maka ujian penyaringan dilaksanakan menggunakan system Computer Assisted Tes (CAT). Sistem CAT ini mulai diterapkan di Indonesia sejak tes penerimaan CPNS tahun 2013. Tes ini dikenal dengan Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan 3 (tiga) sub tes yaitu tes wawasan kebangsaan (TWK), tes karakteristik pribadi (TK) dan tes intelegensi umum (TIU).

Total soal yang diujikan pada CAT CPNS adalah sebanyak 100 soal dengan waktu pengerjaan selama 90 menit (1,5 jam). Pada akhir ujian akan ditampilkan langsung hasil ujian CAT yang dikerjakan peserta, sehingga peserta langsung dapat mengetahui hasil tesnya, apakah lulus passing grade atau gagal.

e. Pengumuman Pelamar Yang Diterima

Pejabat Pembina Kepegawaian setelah menerima daftar nama dan nomor serta nilai ujian peserta dari Panitia Ujian, menetapkan pelamar yang dinyatakan diterima berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai dengan jumlah lowongan dan kualifikasi pendidikan yang tersedia.

Dalam pengumuman dan surat pemberitahuan tersebut, diinformasikan kapan, dimana, kepada pejabat mana, dan batas waktu untuk melapor bagi pelamar yang diterima. Apabila pelamar yang dipanggil sampai

batas waktu yang ditentukan tidak melapor, maka dianggap mengundurkan diri. Batas waktu melapor sekurang-kurangnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal dikirimkannya surat pemberitahuan tersebut

4. Pengangkatan

a. Pengangkatan Sebagai CPNS

Pelamar yang ditetapkan diterima, wajib melengkapi dan menyerahkan keengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau yang ditunjuk olehnya. Untuk pelamar yang sudah dinyatakan lulus untuk formasi Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA), maka melengkapi persyaratan administrasi ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara. Apabila salah satu kelengkapan administrasi tidak dapat dipenuhi, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai CPNS.

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat/Daerah dalam hal ini BKD Provinsi Sumatera Utara menyampaikan daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan ditetapkan diterima untuk diangkat sebagai Calon PNS kepada Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya akan ditempatkan di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan Nomor Identitas (NIP) PNS yang ditetapkan BKN, Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pengangkatan menjadi Calon PNS. Pengangkatan Calon PNS dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut. Yang dimaksud dengan tahun anggaran yang berjalan yaitu berdasarkan formasi yang ditetapkan tahun anggaran yang bersangkutan. Penetapan berlakunya pengangkatan calon PNS pada bulan berjalan

yang bersangkutan tersebut, yaitu pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya setelah pemberian NIP. Dalam hal pemberian NIP dilakukan pada bulan terakhir tahun anggaran berjalan, maka pengangkatan sebagai Calon PNS berlaku mulai tanggal 1 bulan terakhir tahun anggaran yang bersangkutan.

Selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu) bulan sejak diterimanya surat keputusan pengangkatan CPNS, yang bersangkutan wajib melapor pada satuan organisasi dan melaksanakan tugasnya.

b. Pengangkatan Sebagai PNS

Masa selama menjadi CPNS merupakan masa percobaan. Lamanya sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun, yang dihitung sejak tanggal yang bersangkutan diangkat sebagai CPNS.

CPNS yang telah menjalankan masa percobaan diangkat menjadi PNS dalam jabatan dan pangkat tertentu dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pengangkatan tersebut ditetapkan apabila telah memenuhi syarat sebagai berikut::

- Setiap unsur penilaian prestasi kerja / DP 3 sekurang-kurangnya bernilai baik.
- Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS.
- Telah lulus Pendidikan dan pelatihan Prajabatan

Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi PNS tidak boleh berlaku surut. Calon PNS yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS, tetapi

karena suatu sebab belum diangkat menjadi PNS, maka hanya dapat diangkat menjadi PNS apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

Pengangkatan menjadi PNS Pusat bagi CPNS Pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan bagi CPNS Daerah yang akan diangkat menjadi PNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional BKN.

5. Penempatan Pegawai Negeri Sipil DISPORA SUMUT

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diangkat menjadi PNS dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk selanjutnya ditempatkan pada posisi pekerjaan yang telah ditentukan di Lingkungan DISPORA.

Adapun proses yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Setelah pemberkasan selesai, calon PNS akan menerima SK CPNS yang berisi antara lain NIP (nomor induk pegawai), daftar gaji (80% dari gaji PNS penuh), penempatan bekerja di lingkungan DISPORA, TMT (tanggal mulai ditempatkan) yaitu tanggal SK keluar, SK CPNS di keluarkan oleh BKD (badan kepegawaian daerah) Sumatera Utara.
2. SK CPNS diberitahukan melalui surat atau SMS atau website, setelah SK diterima, selanjutnya CPNS melapor ke Bagian Kepegawaian yang ada di DISPORA dalam hal ini KASUBAG UMUM untuk mendapatkan Surat

Tugas yang menyatakan penugasan di Instansi level dibawahnya, selanjutnya melapor ke instansi tersebut, kemudian dibuatkan Surat Tugas lagi oleh instansi yang bersangkutan untuk di tempatkan pada level yang dibawahnya (setara eselon III/Kepala Sub Direktorat/Kepala Bidang), hingga level setara eselon IV (Kepala Seksi/Kepala Sub Bidang), artinya CPNS yang baru harus tahu ditempatkan di Seksi mana pada Dinas Pemuda dan Olahraga tersebut.

3. Setelah memperoleh Surat Tugas yang menyatakan seorang CPNS bekerja pada Seksi/Sub Bidang tertentu, CPNS tersebut langsung dapat bekerja di instansi tersebut setelah melapor kepada Kepala Seksi/Sub Bidang yang bersangkutan, selanjutnya setelah beberapa bulan bekerja (paling lama satu tahun), diselenggarakan Pra Jabatan bagi seluruh CPNS tanpa kecuali, sebagai syarat untuk menjadi PNS penuh (100% gaji). Syarat ikut Diklat Pra Jabatan selain berkas-berkas yang sudah pernah dilampirkan, ditambah dengan kartu Askes.
4. Setelah lulus Diklat Pra Jabatan, langkah berikutnya adalah mengurus SK PNS penuh dengan pemberkasan hampir sama sewaktu mendaftar CPNS, ditambah surat Tanda Tamat Pra Jabatan dan fotocopy yang telah dilegalisir.
5. Setelah SK PNS keluar, kemudian mengurus Kartu Pegawai (Karpeg) PNS, Kartu Istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu), serta tunjangan istri/suami dan anak pertama dan kedua.
6. Selanjutnya PNS yang sudah keluar SK PNS nya, sudah sah dinyatakan sebagai pegawai negeri sipil yang ditempatkan di instansi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

B. Aturan-Aturan yang Menjadi Acuan Dalam Pengangkatan dan Penempatan PNS

Peraturan-peraturan pemerintah yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dalam mengelola kepegawaian nasional yang selanjutnya menjadi acuan dalam pengangkatan dan penerimaan CPNS hingga menjadi PNS khususnya di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Undang Undang Nomor 5 tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999
2. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 .
3. Keputusan Kepala BKN Nomor 09 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil
4. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002
5. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2002 Tanggal 17 Juni 2002.
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/61/M.PAN/6/ 2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;
7. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M. PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai

berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

8. Undang-Undang terbaru yang menjadi acuan dalam pengangkatan dan penempatan PNS adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

C. Hambatan dalam Proses Pengangkatan dan Penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Beberapa hambatan dalam proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah³⁶:

1. Penyesuaian perangkat dan sumberdaya manusia dengan system seleksi penerimaan CPNS yang baru yang berbasis online dan teknologi informasi, sejak tahun 2013 menggunakan system online dan ujian Computer Assisted Tes (CAT), yang sebelumnya menggunakan system ujian secara manual.
2. Masih banyaknya persepsi masyarakat bahwa seleksi penerimaan CPNS tidak terlepas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Namun hal ini tidak mengurangi minat masyarakat untuk mengikuti seleksi penerimaan CPNS.
3. Tingginya minat masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam seleksi CPNS tidak sebanding dengan jumlah formasi seleksi penerimaan CPNS,

³⁶ Hasil analisis dan kompilasi dari wawancara dengan Muhammad Thamrin, Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Pada tanggal 23 Februari 2016, di Gedung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Jl. P. Diponegoro No. 30 Medan, dan Muhammad Maimun Masri, S.Pd, Kepala Sub Bagian Umum, Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara, Pada tanggal 25 Juli 2016, di Gedung Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara, Jl. Sultan Iskandar Muda No. 272, Medan Petisah Kp. 20112, Kota Medan (ditujukan untuk penelitian skripsi Fakultas Hukum UMSU) yang berjudul: Tinjauan Yuridis Terhadap Proses Pengangkatan dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara

sehingga memerlukan energy dan sumberdaya yang besar untuk menghadirkan seleksi CPNS yang independen, transparan, akuntabilitas, dengan persaingan dan kompetisi yang jujur dan sehat.

D. Upaya yang dilakukan untuk Mengatasi Permasalahan yang Timbul dalam Proses Pengangkatan dan Penempatan PNS di lingkungan DISPORA Provinsi Sumatera Utara

Beberapa hal yang dilakukan untuk mengatasi kendala dan hambatan dalam proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah:

1. Memberikan pelatihan dan penyuluhan kepada SDM dan Panitia penyelenggaran seleksi CPNS, sehingga Menyesuaikan perangkat dan sumberdaya manusia dengan system seleksi penerimaan CPNS yang baru yang berbasis online dan teknologi informasi, sejak tahun 2013 menggunakan system online dan ujian Computer Assisted Tes (CAT), yang sebelumnya menggunakan system ujian secara manual.
2. Memberikan dan menyebarkan informasi secara transparan segala hal yang berhubungan dengan seleksi penerimaan CPNS yang seluas-luasnya kepada masyarakat baik melalui media cetak maupun online untuk mengurangi banyaknya persepsi masyarakat bahwa seleksi penerimaan CPNS tidak terlepas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
3. Menyiapkan segala perangkat dan kelengkapan seleksi CPNS, baik media online maupun yang lainnya untuk menampung tingginya minat masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam seleksi CPNS yang tidak sebanding dengan jumlah formasi seleksi penerimaan CPNS, sehingga

memerlukan energy dan sumberdaya yang besar untuk menghadirkan seleksi CPNS yang independen, transparan, akuntabilitas, dengan persaingan dan kompetisi yang jujur dan sehat.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah untuk mengisi formasi yang lowong baik pada instansi pusat maupun daerah. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi atau institusi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu bidang tugas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang langsung dibawah koordinasi Gubernur Sumatera Utara, sehingga untuk pengaturan kepanitiaian dalam mengkoordinir proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan SKPD dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara dengan tetap memperhatikan kebutuhan masing-masing SKPD.

Peraturan-peraturan pemerintah yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang baik pusat maupun daerah dalam mengelola kepegawaian nasional yang selanjutnya menjadi acuan dalam pengangkatan dan penerimaan CPNS hingga menjadi PNS. Aturan terbaru yang menjadi acuan dalam pengangkatan dan penerimaan CPNS adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Beberapa hambatan dalam proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah;

kesiapan perangkat dan sumberdaya manusia dalam penyesuaian perangkat dengan sistem seleksi penerimaan CPNS yang baru yang berbasis online dan teknologi informasi; tingginya animo dan minat masyarakat dalam mengikuti seleksi penerimaan CPNS; dan masih adanya persepsi sebagian masyarakat bahwa seleksi penerimaan CPNS tidak terlepas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

3. Upaya-upaya hal yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam proses pengangkatan dan penempatan PNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah lebih kepada pendekatan persuasip untuk menyelenggarakan kegiatan seleksi CPNS yang independen, transparan, akuntabilitas, dengan persaingan dan kompetisi yang jujur dan sehat

B. Saran

1. Membuka informasi yang seluas-luasnya dan transparan kepada masyarakat tentang proses seleksi CPNS di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, sehingga setiap masyarakat yang memenuhi persyaratan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti proses seleksi.
2. Memberikan kemudahan kepada Atlet-atlet putra daerah Provinsi Sumatera Utara yang berprestasi baik di ajang evan olahraga daerah, nasional maupun internasional dalam mengikuti seleksi CPNS untuk mengisi formasi di lingkungan DISPORA Provinsi Sumaatera Utara. Dan memiliki kesempatan yang besar untuk dapat lulus menjadi CPNS.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdoel Djamali, Pengantar Hukum Indonesia, CV. Rajawali, Jakarta, 1984, Hal. 108.
- Bambang Sunggono, 1997. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Halaman 183
- Burhanudin A. Tayibnapis, 1986, *Administrasi Kepegawaian; Suatu tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta, hlm. 348–350.
- C.S.T Kansil, 1979, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradnya Paramitha, Jakarta, hlm, 38
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan.
- Philipus M. Hadjon. 2005. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ridwan. 2002. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta : UII Press
- Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008. Hlm. 83-88
- Utrecht. E, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Pustaka Tinta Mas, Surabaya 1986, Hal. 192
- Mohd. Mahfud MD, 2001. *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Moh. Mahfud MD, Hukum Kepegawaian Indonesia, Liberty Yogyakarta 1988, Hal. 22
- Muchsan, Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1981, Hal. 11, 12
- Nata Saputra. M, Hukum Administrasi Negara, CV. Rajawali, Jakarta 1988, Hal. 7
- Kusnadi dan Harmaily Ibrahim, Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia, Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan CV. Sinar Bakti, Jakarta 1988, Hal. 29.
- Safri Nugraha. 2008. *Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Bidang Hukum Administrasi Negara*. Jakarta : BPHN

Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, hlm. 103

Sri Hartini dkk, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta

Sri Hartini dan Setiajeng kadarsih, 2004, *Diklat Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto, hlm. 26.

_____, 2005. *Undang-undang Kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.

Soerjono Soekanto dan Sri mamudji, 2012. *Penelitian Hukum normatif*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Halaman 14

W.J.S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 478

Perundang-undangan :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penjelasan Pasal 2 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Penjelasan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Lihat UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 129 dan Pasal 132

Undang Undang Nomor 5 tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999

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

Keputusan Kepala BKN Nomor 09 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2002 Tanggal 17 Juni 2002.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Internet :

Goole.com/Pegawai Negeri Sipil

Informsi Media, www.pengertianartidefinisi.com

Alltheweb.com/PNS, di akses pada tanggal 12 Juni 2014, pukul 17.30 WIB

http://dispورا.sumutprov.go.id/index.php?mod=home&opt=uupd_1_profil&kat=visi,

<http://www.menpan.go.id/berita-terkini/4284-moratorium-cpns-terbatas>,

<http://www.cpns.info/2015/08/website-resmi-panselnas-cpns-online.html>