

**ANALISIS HUKUM PERATURAN PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DAERAH MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 43 TAHUN 1999
TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN
(STUDI PENERIMAAN PNS DI PEMKO MEDAN)**

**Andi Nova Bukit
Budiman Ginting, Pendastaren Tarigan, Faisal Akbar Nasution**

andy_bukit@yahoo.com

Abstract

Good governance principle should be a guidance for the government of Medan city in executing candidates for civil servant recruitment. In this research, there are several issues formulation to be discussed namely procedures of acceptance candidates for Civil Servants, procedure of acceptance candidates for Civil Servants in government of Medan city based on the principle of transparency and accountability, and acceptance of Civil Servants in creating good governance in government of Medan city. Procedure of acceptance candidates for Civil Servants in government of Medan city is performed by proposal of mayor, and objectively conducted in collaboration with universities conducted by the Civil Service Agency and witnessed by the police and the inspectorate of Medan City. Procedure of acceptance candidates for Civil Servant in government of Medan city not been fully carried out the principle of transparency and accountability. Recruitment of civil servants in creating good governance is implemented in accordance with mechanism to be in force in the legislation and the government also sought to implement bureaucratic reforms to create clean governance and authoritative or known more as good governance (good governance) as inseparable part of the overall agenda of the government.

Key word: Recruitment of Civil Servant

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pada umumnya formasi yang lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara karena tujuan pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan. Penerimaan Pegawai Negeri Sipil hanya diperkenankan dalam batas formasi yang telah ditetapkan, dengan memprioritaskan:

1. Pegawai pelimpahan/penarikan dari Departemen/Lembaga Pemerintahan Non Departemen/Pemerintah Daerah yang kelebihan pegawai.
2. Siswa/Mahasiswa ikatan dinas, setelah lulus dari pendidikannya.
3. Tenaga kesehatan yang telah selesai melaksanakan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap.
4. Tenaga lain yang sangat diperlukan.

Ketentuan pelaksanaan pengadaan pegawai negeri didasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, yang terdapat di dalam pasal 4 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

- (1) Ketentuan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
- (2) Pada saat mulai berlakunya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, maka Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Penyelenggaraan rekrutmen CPNS tersebut banyak menarik perhatian sejumlah pencari kerja dengan berbagai level dan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang berbeda-beda, untuk ikut serta mendaftarkan diri dalam bersaing memperebutkan lowongan pekerjaan yang sangat terbatas disediakan oleh masing-masing pemerintahan daerah termasuk di Kota Medan.

Pemerintah Kota Medan melaksanakan rekrutmen CPNS setiap tahunnya. Pelaksanaan rekrutmen

ini pada dasarnya dimaksudkan selain memenuhi kebutuhan akan ketersediaan jumlah sumber daya aparatur atau PNS Daerah. Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen CPNS, dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Jo. PP No. 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil seharusnya dipedomani atau dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses penerimaan CPNS namun dalam kenyataannya kurang optimal. Hal ini terlihat dalam beberapa praktek pelaksanaannya dimana terdapat beberapa hal yang seharusnya ditransparansikan dan dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana tuntunan peraturan pemerintah diatas namun justru cenderung disalah artikan dan tidak dilaksanakan secara konsisten dan bertanggungjawab.

Terkait dengan pemerintahan yang baik juga ditentukan dalam suatu norma, yaitu Pasal 1 butir 6 Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme menyebutkan bahwa "Asas Umum Pemerintahan Negara Yang Baik adalah asas yang menjunjung tinggi norma kesusilaan, kepatutan dan norma hukum, untuk mewujudkan Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selanjutnya dalam undang-undang tersebut ditentukan asas umum penyelenggaraan Negara yang meliputi:¹

1. Asas Kepastian Hukum; Yang dimaksud dengan "Asas Kepastian Hukum" adalah asas dalam Negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara Negara.
2. Asas Tertib Penyelenggaraan Negara; Yang dimaksud dengan "Asas Tertib Penyelenggaraan Negara" adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan negara.
3. Asas Kepentingan Umum; Yang dimaksud dengan "Asas Kepentingan Umum" adalah yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif dan selektif.
4. Asas Keterbukaan; Yang dimaksud dengan "Asas Keterbukaan" adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara.
5. Asas Proporsionalitas; Yang dimaksud dengan "Asas Proporsionalitas" adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Penyelenggara Negara.
6. Asas Profesionalitas; Yang dimaksud dengan "Asas Profesionalitas" adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Asas Akuntabilitas. Yang dimaksud dengan "Asas Akuntabilitas" adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain diatur dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, Prinsip Pelayanan Publik dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik juga ditentukan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, yaitu:

1. Kesederhanaan: Prosedur pelayanan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan.
2. Kejelasan
 - a. Persyaratan teknis dan administratif pelayanan publik;
 - b. Unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik;
 - c. Rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran.
3. Kepastian Waktu
Pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
4. Akurasi
Produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat, dan sah.

¹ Lihat pasal 3 beserta penjelasannya dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.



5. Keamanan
Proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum.
6. Tanggung jawab
Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggungjawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/ persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.
7. Kelengkapan sarana dan prasarana
Tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informatika (telematika).
8. Kemudahan Akses
Tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informatika.
9. Kedisiplinan, Kesopanan dan Keramahan
Pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah, serta memberikan pelayanan dengan ikhlas.
10. Kenyamanan
Lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti parkir, toilet, tempat ibadah dan lain-lain.

Kesemua prinsip-prinsip *good governance* harus jadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan CPNS, khususnya prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepastian hukum. Hal ini dimaksudkan agar filosofi *the right man on the right place* tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan CPNS.

Berdasarkan kondisi diatas, maka penelitian yang berjudul Analisis Hukum Peraturan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Daerah Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Suatu Penerimaan PNS di Pemko Medan diharapkan mampu menjelaskan suatu keadaan di mana dalam proses kebijaksanaan selalu akan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pembuat kebijaksanaan dengan apa yang senyatanya dicapai.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan gambaran latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah yang akan diajukan adalah:

- a. Bagaimana prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan?
- b. Apakah prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan berdasarkan prinsip transparansi dan akuntabilitas?
- c. Bagaimana penerimaan Pegawai Negeri Sipil dalam menciptakan *good governance* di Pemko Medan?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan.
- b. Untuk mengetahui prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan telah melaksanakan prinsip transparansi dan akuntabilitas.
- c. Untuk mengetahui penerimaan Pegawai Negeri Sipil dalam menciptakan *good governance* di Pemko Medan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain:

a. Secara Teoritis

- 1) Sebagai bahan informasi bagi akademisi maupun sebagai bahan perbandingan bagi para peneliti tentang Peraturan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan.
- 2) Sebagai bahan bagi pemerintah Republik Indonesia dalam penyempurnaan peraturan Perundangan-undangan tentang pengaturan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi

pihak-pihak yang berhubungan langsung terutama kepada Calon Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan.

II. KERANGKA TEORI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teori tujuan hukum yang terdiri dari kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

Ad. 1 Kepastian Hukum

Kepastian hukum adalah kepastian aturan hukum, bukan kepastian tindakan terhadap atau tindakan yang sesuai dengan aturan hukum. Karena frasa kepastian hukum tidak mampu menggambarkan kepastian perilaku terhadap hukum secara benar-benar. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Menurut Gustav Radbruch bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari tujuan hukum.² Tujuan hukum menurut Utrecht adalah untuk menjamin suatu kepastian di tengah-tengah masyarakat dan hanya keputusan dapat membuat kepastian hukum sepenuhnya, maka hukum bersifat sebagai alat untuk mencapai kepastian hukum.³

Pemikiran *mainstream* beranggapan bahwa kepastian hukum merupakan keadaan dimana perilaku manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi, terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum.⁴ Hukum dibentuk bukan tanpa visi atau dibuat secara tak bermaksud. Hukum pada umumnya dibentuk atau dibuat dengan visi atau tujuan untuk memenuhi rasa keadilan, kepastian, dan ketertiban. Penganut aliran normatif positivisme, secara dogmatis lebih menitikberatkan hukum pada aspek kepastian hukum bagi para pendukung hak dan kewajiban. Kepastian hukum dalam masyarakat dibutuhkan demi tegaknya ketertiban dan keadilan. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan setiap anggota masyarakat akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Keberadaan seperti ini menjadikan kehidupan berada dalam suasana kekacauan sosial.⁵

Ad. 2. Kemanfaatan

Soebekti menyatakan, bahwa tujuan hukum itu mengabdikan kepada tujuan negara, yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan rakyatnya. Artinya, tujuan hukum hendaknya memberikan manfaat (nilai guna) yang sebesar-besarnya kepada warga masyarakat. Dalam teori ini, hukum dipandang semata-mata hanya untuk memberikan kebahagiaan bagi warga masyarakat dan pelaksanaan hukum tetap mengacu pada manfaat bagi warga masyarakat.⁶

Ad. 3. Keadilan

Hakekat keadilan adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya pada suatu norma yang menurut pandangan subyektif (subyektif untuk kepentingan golongannya dan sebagainya) melebihi norma-norma lain. Dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang menerima perlakuan: orang tua dan anaknya, majikan dan buruh, hakim dan *yustisiabel*, pemerintah dengan warganya serta kreditur dengan debitur.⁷

Pada umumnya keadilan merupakan penilaian yang hanya dapat dilihat dari pihak yang menerima perlakuan saja : para *yustisiabel* (pada umumnya pihak yang dikalahkan dalam perkara perdata) menilai putusan hakim tidak adil, buruh yang diputuskan hubungan kerjanya merasa diperlakukan tidak adil oleh majikannya, dalam hal pencabutan hak atas tanah atau pemungutan pajak warga negara yang bersangkutan merasa diperlakukan tidak adil oleh pemerintahnya. Jadi penilaian tentang keadilan itu pada umumnya hanya ditinjau dari satu pihak saja, yaitu pihak yang

² Muhamad Erwin. *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis Terhadap Hukum*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011), hal. 123.

³ Utrecht & Moh. Saleh Jindang. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*. (Jakarta: Ichtiar Baru, 1983), hal. 14.

⁴ <http://lapatuju.blogspot.com/2013/03/keadilan-kemanfaatan-dan-kepastian.html>, Diakses Tanggal 16 Agustus 2013.

⁵ M. Yahya Harahap, *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2006), hal. 76.

⁶ Irawan el Azzam, *Belajar Ilmu Hukum dan Hukum Islam*, http://irawan-elazzam.blogspot.com/2013/04/teori-tujuan-hukum-dan-macam-delik_11.html, diakses Tanggal 16 Agustus 2013.

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, (Yogyakarta : Liberty, 2005), hal. 77.

menerima perlakuan.⁸ Keadilan selalu mengandung unsur penghargaan, penilaian atau pertimbangan dan karena itu ia lazim dilambangkan dengan keadaan suatu neraca keadilan. Dikatakan bahwa keadilan itu menuntut bahwa dalam keadaan tiap orang harus menerima bagian yang sama pula. Keadilan menurut Subekti, berasal dari Tuhan Yang Maha Esa, tetapi seorang manusia diberi kecakapan atau kemampuan untuk meraba atau merasakan keadaan yang dinamakan adil itu.⁹ Aristoteles membagi keadilan kedalam dua jenis yaitu : keadilan distributif (*justitia distributiva*), yaitu keadilan yang memberikan kepada setiap orang jatah menurut jasanya. Artinya keadilan tidak menuntut supaya setiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya atau bukan persamaannya, melainkan kesebandingan berdasarkan prestasi dan jasa seseorang. Keadilan komutatif (*justitia commutativa*), yaitu keadilan yang memberikan kepada setiap orang sama banyaknya, tanpa mengingat jasa-jasa perseorangan. Artinya, hukum menuntut adanya suatu persamaan dalam memperoleh prestasi atau suatu hal tanpa memperhitungkan jasa perseorangan.¹⁰

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Pemko Medan

Sistem dan prosedur merupakan dwitunggal yang tak terpisahkan satu sama lain karena saling melengkapi. Sistem merupakan kerangka mekanisme organisasi, sedangkan prosedur adalah rincian dinamikanya mekanisme sistem. Ini berarti bahwa tanpa sistem maka prosedur tidak memiliki darat pijakan atau landasan berpijak untuk berkiprah, dan sebaliknya tanpa prosedur maka suatu mekanisme sistem tidak akan berjalan.¹¹ Lanjut dijelaskan, prosedur sifatnya mengatur perbuatan orang baik kedalam (intern) maupun keluar (ekstern) sehingga harus dipahami oleh orang-orang yang berkepentingan.

Rekrutmen sebagai suatu proses perekrutan calon pelamar pekerjaan baik pada level pemerintahan maupun level organisasi perusahaan, memuat sejumlah langkah-langkah sebagai tahapan pelaksanaan dan melibatkan sejumlah perekrut (recruiter) dalam seluruh proses pelaksanaannya. Bahwa dalam merekrut, pihak perekrut mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:¹²

1. Mengidentifikasi pembukaan job melalui perencanaan SDM.
2. Perencanaan SDM terutama dapat membantu perekrut sebab ia mampu menunjukkan baik pembukaan pekerjaan saat ini maupun yang diharapkan dimasa yang akan datang.
3. Bersifat proaktif mempelajari tiap-tiap *job* apa yang dibutuhkan melalui informasi analisis job terutama *job description dan job Specification*.
4. Informasi bersifat menceritakan kepada perekrut tentang karakteristik baik *job* maupun orang-orang yang akan mengisi *job* tersebut.
5. Memperbaharui Informasi analisis *job*.
6. Mempelajari persyaratan rekrutmen sesuai permintaan pimpinan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. dari ketentuan undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa fungsi Pegawai Negeri Sipil adalah:

1. Sebagai aparatur negara.
2. Sebagai abdi negara.
3. Sebagai abdi masyarakat.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu melaksanakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Dalam hal ini berlaku prinsip *monoloyalitas* yaitu mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi dan golongan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung dari kesempurnaan dan kemampuan aparatur negara.

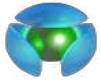
⁸ *Ibid.*, hal. 78.

⁹ Sudarsono. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hal. 50.

¹⁰ Marwan Mas. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hal. 73.

¹¹ Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta : PT. Gunung Agung, 1989), hal. 105.

¹² *Ibid*, hal. 103.



Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 Alinea keempat, bukanlah hal ringan tetapi suatu tugas yang berat. Untuk itu sangat dituntut adanya Pegawai Negeri Sipil yang disamping setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, juga harus memiliki kemampuan dan keterampilan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Usaha dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dan berkelanjutan, dipandang perlu menetapkan Dasar-dasar Penyusunan Formasi bagi satuan-satuan Organisasi Negara. Formasi tersebut ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dimana telah ditetapkan Pokok-pokok Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan-satuan organisasi pemerintahan. Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi negara dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikul pada satuan-satuan organisasi itu yang penetapannya ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang pendayagunaan dan penyempurnaan aparatur negara. Dalam hal ini adalah Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil di dalam Pasal 2, formasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat;
- b. Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Selanjutnya dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil disebutkan:

(1) Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, setelah mendapat pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat.

(2) Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000, telah ditetapkan Pokok-pokok Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan-satuan organisasi pemerintahan. Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi negara dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikul pada satuan-satuan organisasi itu yang penetapannya ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur negara. Dalam hal ini adalah Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara.

Berhubung karena luasnya wilayah negara kesatuan Republik Indonesia, maka diadakan perpaduan antara sistem sentralisasi dan sistem desentralisasi dalam arti bahwa penentuan norma dan cara ditetapkan secara terpusat sedangkan pelaksanaannya didesentralisasikan. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan sistem sentralisasi diadakan ditingkat pusat sedangkan sistem desentralisasi diadakan di tingkat daerah.

Seleksi ujian sebagaimana dimaksud dilaksanakan secara tertulis dan dilaksanakan di masing-masing di kota ataupun di daerah, sedangkan bahan-bahan seleksi atau ujian disediakan oleh panitia penerimaan CPNS dan hasilnya ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB atas pertimbangan Mendikbud dengan memperhatikan pendapat dari Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri untuk mendapat pemeriksaan dan penentuan siapa yang lulus. Biasanya penetapan siapa yang diterima benar-benar sangat selektif berdasarkan hasil ujian yang diadakan dengan tujuan agar dapat diperoleh calon pegawai yang cakap mempunyai keterampilan yang tinggi dan memenuhi persyaratan atau kebutuhan yang telah ditentukan sehingga ia dapat dengan mudah menguasai bidang pekerjaan yang akan dipegangnya. Pengadaan pegawai ini tidak dikenal dalam pengangkatan pegawai harian yang telah bekerja sebelumnya atau dengan jalan penyisipan. Bagi yang lulus dalam seleksi ini merekalah yang diangkat dengan kedudukan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan masa percobaan. Dalam Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1981 tentang Prajabatan Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun maka seorang Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil penuh dengan mendapat gaji penuh (100%) tetapi dengan syarat harus lulus test kesehatan dan lulus testing prajabatan, testing prajabatan ini wajib diikuti bagi setiap Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat.

Sistem penerimaan PNS di Kota Medan sudah dilakukan secara objektif karena dilakukan secara terbuka dan transparan dan bekerja sama dengan Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh pihak Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang disaksikan oleh polisi dan inspektorat Kota Medan. Wewenang Kepala Daerah (walikota) dalam pengendalian PNS sejak Walikota menjabat sebagai

Kepala Daerah. Walikota sebagai Pejabat Pembina Pegawai mengusulkan Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dan Birokrasi berdasarkan usulan Calon Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan di Kota Medan. Sesudah ditetapkan oleh Menpan, Walikota lalu mengadakan ujian CPNS serta membentuk Tim Panitia CPNS.¹³

Penempatan CPNS dilakukan setelah dinyatakan lulus dari seleksi dan menyerahkan persyaratan administrasi serta diberi nomor identitas Calon Pegawai Negeri Sipil dan ditempatkan sesuai formasi yang diperlukan dengan memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Untuk pendidikan dalam jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu serta keterampilan pegawai pada Direktorat Jenderal anggaran dilaksanakan pendidikan dan latihan penyesuaian tugas (DPT) yang merupakan salah satu syarat dalam kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah yang diharuskan melampirkan. Jadi ijazah latihan penyesuaian tugas (DPT) ini wajib diikuti bagi setiap yang akan memperoleh kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan mutu serta kecakapan agar para pegawai tersebut dapat mampu menjalankan tugas yang lebih berat yang akan dipegangnya sesuai dengan golongan atau pangkat yang telah dimiliki.

Mengenai kenaikan pangkat bagi PNS, dalam Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat reguler diberikan kepada pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu. Sementara Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:¹⁴

- a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
- c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
- d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- e. diangkat menjadi pejabat negara;
- f. memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah;
- g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu;
- h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar;
- i. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu."

Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, atau jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.¹⁵ Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya.¹⁶

Sementara untuk tahun 2013, pengadaan calon pegawai negeri sipil sebagai salah satu program percepatan reformasi birokrasi di bidang sumber daya manusia yakni melakukan perbaikan sistem pengadaan calon pegawai negeri sipil yaitu dengan sistem pengadaan CPNS yang kompetitif, adil, obyektif, transparan, dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta tidak dipungut biaya. Tujuan dari reformasi sistem pengadaan CPNS ini adalah untuk memilih putra/putri terbaik bangsa yang kompeten, profesional, jujur, bertanggung jawab, dan netral, serta mengembalikan kepercayaan masyarakat/generasi muda bahwa untuk dapat menjadi CPNS hanya ditentukan oleh

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Adrian Saleh, Kepala Bidang Informasi dan Pengadaan Pegawai di Pemko Medan, tanggal 18 Juni 2013.

¹⁴ Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

¹⁵ Pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

¹⁶ Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

kemampuan diri sendiri. Proses pelaksanaan sistem pengadaan CPNS (untuk tahun 2013) adalah sebagai berikut:¹⁷

1. Soal Tes Kompetensi Dasar disusun oleh Panitia Pengadaan CPNS Nasional yang dibantu oleh Tim Ahli dari Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri;
2. Pengolahan hasil Tes Kompetensi Dasar dilakukan oleh Panitia Pengadaan CPNS Nasional yang dibantu oleh Tim Ahli dari Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri;
3. Penentuan kelulusan Tes Kompetensi Dasar berdasarkan nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) yang ditetapkan oleh MenPANRB berdasarkan rekomendasi dari Tim Ahli/Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri;
4. Tes Kompetensi Bidang bagi peserta seleksi yang telah dinyatakan lulus Tes Kompetensi Dasar, yang materinya disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing jabatan, yang disusun dan ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional;
5. Peserta seleksi dapat diproses pengangkatannya sebagai CPNS apabila telah lulus Tes Kompetensi Dasar dan lulus Tes Kompetensi Bidang.

B. Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan Berdasarkan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas

Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil akan dilakukan dengan cara transparansi, karena Badan Kepegawaian Negara menerapkan program *Computer Assisted Test (CAT)*. *Computer Assisted Test (CAT)* adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil.¹⁸ Standar kompetensi dasar Calon Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil, dan CAT dipercaya bisa menjamin standar kompetensi dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Adapun materi tes terdiri atas Tes Kompetensi Dasar (TKD), yang kisi-kisinya terdiri dari Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Sedangkan kisi-kisi materi tes kompetensi bidang, disusun dan ditetapkan masing-masing instansi pembina jabatan fungsional. Pelaksanaan tes ujian Calon Pegawai Negeri Sipil akan diadakan secara regional. Hal ini dilakukan karena keterbatasan dalam sistem CAT itu sendiri. Sedangkan untuk ujian Calon Pegawai Negeri Sipil pusat akan dibagi dari tiap kementerian maupun lembaga negara yang mengadakan seleksi penerimaan CPNS di lembaganya maupun di kementriannya. Adanya sistem CAT ini akan mempermudah peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk mengakses informasi menyangkut dirinya. Selama ini penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil cenderung tertutup sehingga para peserta tidak tahu mengapa dirinya tidak lolos.

Makna transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk dalam penerimaan CPNSD dapat dilihat dalam dua hal yaitu salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat dan upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).

Transparansi sebagai penyediaan informasi tentang pemerintahan bagi publik dan dijaminnya kemudahan di dalam memperoleh informasi-informasi yang akurat dan memadai.¹⁹ Dari pengertian tersebut dijelaskan bahwa transparansi tidak hanya sekedar menyediakan informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, namun harus disertai dengan kemudahan bagi masyarakat untuk memperoleh informasi tersebut.

Terdapat 3 (tiga) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat transparansi penyelenggaraan pemerintahan yaitu :²⁰

1. Mengukur tingkat keterbukaan proses penyelenggaraan pelayanan publik. Persyaratan, biaya, waktu dan prosedur yang ditempuh harus dipublikasikan secara terbuka dan mudah diketahui oleh yang membutuhkan, serta berusaha menjelaskan alasannya.
2. Merujuk pada seberapa mudah peraturan dan prosedur pelayanan dapat dipahami oleh pengguna dan *stakeholders* yang lain. Aturan dan prosedur tersebut bersifat "*simple*,

¹⁷ Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : B/ 2215 /M.PAN-RB/7/2013 tentang Reformasi Sistem Pengadaan CPNS

¹⁸ <http://abufarras.blogspot.com/2013/07/tes-cpns-2013-dengan-sistem-cat.html>, diakses tanggal 22 Agustus 2013.

¹⁹ Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, (Yogyakarta : Gajah Mada University, 2006), hal. 80.

²⁰ *Ibid*, hal. 82.



straightforward and easy to apply” (sederhana, langsung dan mudah diterapkan) untuk mengurangi perbedaan dalam interpretasi.

3. Merupakan kemudahan memperoleh informasi mengenai berbagai aspek penyelenggaraan pelayanan publik. Informasi tersebut bebas didapat dan siap tersedia (*freely dan readily available*).

Akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan juga dituntut di semua tahap mulai dari penyusunan program kegiatan, pembiayaan, pelaksanaan, dan evaluasinya, maupun hasil dan dampaknya. Untuk mengukur akuntabilitas pemerintahan secara objektif perlu adanya standar dan indikator yang jelas untuk mengukur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, hasil pengukuran tersebut dipublikasikan serta ketika ada pelanggaran harus ada mekanisme pelaporan dan tindak lanjut terhadap pelanggaran yang terjadi.

Transparansi dan akuntabilitas merupakan salah satu aspek mendasar bagi terwujudnya penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik. Perwujudan tata pemerintahan yang baik mensyaratkan adanya keterbukaan, keterlibatan dan kemudahan akses bagi masyarakat terhadap proses pengambilan kebijakan publik, khususnya penggunaan berbagai sumber daya yang berkaitan secara langsung dengan kepentingan publik.

Tanda adanya proses yang transparan dan akuntabel, kolaborasi antar berbagai *stakeholders* sebagai salah satu unsur penting bagi terciptanya tata pemerintahan yang baik akan sangat sulit untuk terwujud. Adanya transparansi dan akuntabilitas memberikan jaminan pada masyarakat akan adanya persebaran informasi kebijakan sehingga masyarakat dan *stakeholders* untuk melakukan kontrol atas setiap penyelenggaraan pemerintahan.²¹

Penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel semakin menjadi tuntutan bagi pemerintahan di daerah di era tata pemerintahan sekarang ini. Penyelenggaraan pemerintahan yang transparan merupakan bagian dari upaya membuat pengambilan kebijakan yang menyangkut alokasi berbagai sumber daya ekonomi, sosial dan politik lebih melibatkan banyak *stakeholders* di daerah.²²

Pelaksanaan perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang transparan dan akuntabel selain mengindikasikan pemerintah memiliki komitmen baik terhadap kepentingan masyarakat luas juga untuk mengukur seberapa jauh publik di daerah dapat mengakses atau terlibat dalam pelaksanaan kebijakan publik khususnya dalam pelaksanaan perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Transparansi dan akuntabilitas penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dilakukan untuk melihat seberapa jauh proses rekrutmen pegawai di lingkungan birokrasi pemerintah kota Medan telah dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip kompetisi secara fair (jujur), transparan dan akuntabel. Transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen pegawai birokrasi dilakukan untuk memberikan jaminan bahwa birokrasi di Kota Medan telah secara konsisten membangun sosok birokrasi yang professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Proses rekrutmen pegawai harus mampu menjamin bahwa semua warga masyarakat mempunyai hak yang sama untuk memperoleh akses menjadi pegawai atas dasar kesamaan, keadilan, dan kemampuan. Dengan demikian, penggunaan kewenangan administratif dari pemerintah Kota Medan dalam menyeleksi calon pegawai harus benar-benar transparan dan tidak menimbulkan kesan terjadinya penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan.²³

Prinsip keterbukaan tersebut terutama berkaitan dengan kriteria yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kelulusan seseorang calon pegawai birokrasi. Beberapa persoalan yang terjadi di daerah khususnya dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil antara lain misalnya pendeknya waktu pendaftaran, pengumuman yang terkesan mendadak, rumor jual beli kursi pegawai, soal tes yang bocor terlebih dahulu, sampai pada kriteria penilaian kelulusan yang belum transparan.

Pembentukan lembaga pemantau independen dalam proses rekrutmen pegawai baru di Kota Medan menjadi salah satu penyebab pendorong untuk menghindari praktik kecurangan dalam

²¹ http://stisipolp12.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=56:transparansi-penerimaan-cpns&catid=51:pembangunan-dan-kebijakan-publik&Itemid=18, diakses tanggal 25 Juli 2013.

²² http://stisipolp12.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=56:transparansi-penerimaan-cpns&catid=51:pembangunan-dan-kebijakan-publik&Itemid=18, diakses tanggal 25 Juni 2013.

²³ http://stisipolp12.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=56:transparansi-penerimaan-cpns&catid=51:pembangunan-dan-kebijakan-publik&Itemid=18, diakses tanggal 25 Juni 2013.

penentuan kelulusan seseorang calon pegawai. Komitmen pemerintah untuk melakukan kerjasama dengan berbagai instansi dalam kepanitiaan penerimaan pegawai baru dengan membentuk suatu gugus depan (*task force*) penerimaan pegawai baru yang melibatkan *multistakeholders* di Kota Medan sehingga jalannya proses penilaian menjadi jauh lebih transparan dan fair (jujur).

Penggunaan teknologi komunikasi dan sistem komputerisasi juga menjadi bagian penting untuk mendukung tingkat transparansi penerimaan calon pegawai birokrasi. Teknologi komunikasi dan komputerisasi diharapkan mampu menjadi media dalam menginformasikan penerimaan dan proses pendaftaran. Selain itu dapat dijadikan pula sebagai media untuk mempublikasikan hasil seleksi dihadapan publik secara langsung.²⁴

C. Penerimaan CPNS dalam Menciptakan *Good Governance* di Pemko Medan

Sejalan dengan upaya reformasi di seluruh sendi kehidupan berbangsa dan bernegara, Pemerintah juga berupaya melaksanakan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau yang lebih dikenal dengan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan agenda pemerintah. Penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi pelayanan publik menuntut pemerintah/pemerintah daerah untuk mengaplikasikan *good governance*, *good governance* memiliki arti yaitu tata pemerintahan yang baik, yang mana sangat erat kaitannya dengan praktik kinerja *governance* yang berkualitas dan profesional dari aparat penyelenggara Negara sebagai pelayan publik. *Good governance* dari aspek pemerintah dapat dilihat melalui aspek:²⁵

1. Hukum/kebijakan ditujukan pada perlindungan kebebasan sosial, politik, dan ekonomi.
2. *Administrative competence and transparency* yaitu kemampuan membuat perencanaan dan melakukan implementasi secara efisien, kemampuan melakukan penyederhanaan organisasi, penciptaan disiplin dan model administratif serta keterbukaan informasi.
3. Desentralisasi yakni desentralisasi regional dan dekosentrasi departemen.
4. Penciptaan pasar yang kompetitif. Penyempurnaan mekanisme pasar, peningkatan peran pengusaha kecil dan segmen lain dalam sektor swasta, deregulasi, dan kemampuan pemerintah dalam mengelola kebijakan makro ekonomi.

Penerapan *good governance* dilandasi oleh beberapa prinsip seperti yang diungkapkan oleh Sarundajang, yaitu:²⁶

- a. Partisipasi. Artinya setiap warga negara berpartisipasi dalam menyampaikan pendapat dalam setiap pengambilan keputusan publik. Partisipasi ini dimaksudkan agar setiap pengambilan keputusan turut ambil bagian.
- b. Penegakan hukum. Berdasarkan kewenangannya, pemda harus mendukung tegaknya supremasi hukum. Di samping itu, pemda perlu mengupayakan adanya peraturan daerah yang bijaksana dan efektif, serta didukung penegakan hukum yang adil dan tepat.
- c. Transparansi. Transparansi akan menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai, karena informasi merupakan suatu kebutuhan penting masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan daerah.
- d. Kesetaraan. Tujuan prinsip ini adalah menjamin agar kepentingan pihak yang kurang beruntung, tetap terakomodasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Data Tanggap. Maksud prinsip ini adalah untuk meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintahan terhadap aspirasi masyarakat, tanpa kecuali. Pemerintah daerah perlu membangun jalur komunikasi untuk menampung aspirasi dalam penyusunan kebijakan.
- f. Wawasan ke Depan. Wawasan ke depan dapat membangun daerah berdasarkan visi dan strategi yang jelas serta mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab terhadap kemajuan daerahnya.

²⁴ http://stisipolp12.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=56:transparansi-penerimaan-cpns&catid=51:pembangunan-dan-kebijakan-publik&Itemid=18, diakses tanggal 25 Juni 2013.

²⁵ Sedarmayanti, *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik"*. (Bandung: Mandar Maju, 2012), hal. 9.

²⁶ Sarundajang, *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah Upaya Mengatasi Kegagalannya*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003), hal. 157.

- g. Akuntabilitas. Seluruh pembuat kebijakan pada semua tingkatan harus memahami bahwa mereka harus mempertanggungjawabkan hasil kepada masyarakat. Untuk mengukur kinerja pemerintah daerah secara obyektif, perlu adanya indikator yang jelas.
- h. Pengawasan. Di samping ada pengawasan dari instansi terkait perlu juga masyarakat diberi akses untuk mengawasi kinerja pemerintah daerah. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah auditor independen.
- i. Efisiensi dan Efektivitas. Maksudnya adalah untuk menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab. Pelayanan kepada masyarakat harus mengutamakan kepuasan kepada masyarakat dan didukung dengan mekanisme penganggaran serta pengawasan yang rasional dan transparan.
- j. Profesionalisme. Pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara pemerintah, mudah, cepat, tepat dengan biaya yang terjangkau. Tujuannya adalah untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

Unsur utama atau prinsip utama yang berciri *good governance*, yakni:²⁷

- a. Akuntabilitas artinya adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.
- b. Transparansi artinya pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik di tingkat pusat maupun daerah.
- c. Keterbukaan artinya menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilainya tidak transparan.
- d. Aturan Hukum artinya pemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.

Mencermati unsur-unsur yang ada dalam *good governance*, untuk mengaplikasikannya dibutuhkan kerja keras dari semua komponen dan elemen yang ada dalam konsep *good governance*. Dengan kata lain, untuk mewujudkan masyarakat yang tertib, adil dan sejahtera, maka ketiga komponen yakni negara, swasta dan masyarakat harus saling bahu membahu. Dalam hal inilah dibutuhkan ketiga elemen ini, bisa bekerja saling mengawasi (*checks and balances*) peran masing-masing. Untuk itu, dibutuhkan norma atau tepatnya ketentuan hukum sebagai pegangan untuk bertindak bagi pemerintah. Hal ini penting karena Indonesia sendiri dalam konstitusinya dengan tegas menyebutkan Indonesia adalah negara hukum. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap tindakan harus dilandasi oleh ketentuan hukum. Dengan cara ini, masyarakat dapat mengawasi apakah tindakan pemerintah menyimpang dari aturan hukum.

Pemerintah Kota Medan memainkan peranan strategis dan vital dalam menyelenggarakan administrasi pelaksanaan rekrutmen CPNS sesuai dengan mekanisme dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta *good governance* dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan otonomi daerah di Kota Medan. Menyadari semakin meningkatnya tantangan organisasi pemerintahan dan semakin gencarnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan, maka terobosan manajemen kepegawaian diupayakan sesegera mungkin untuk direalisasikan. Dalam upaya merealisasikan terobosan tersebut, maka dibutuhkan perencanaan pegawai yang baik dan memberikan warna tersendiri dalam kualitas pegawai dalam perencanaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam penyusunan perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi. Dalam perekrutan dan penyelesaian CPNS, pemerintah harus mempunyai standar baku yang mesti dinilai berdasarkan kompetensi, keahlian, serta profesionalitas mereka, sehingga menghasilkan PNS yang benar-benar dapat diandalkan. Dalam reformasi birokrasi ini harus ditinjau ulang mengenai tugas PNS di setiap lembaga. Pemerintah harus meninjau berapa PNS yang benar-benar dibutuhkan dalam setiap institusi sehingga tidak ada lagi yang mengganggu.

Selanjutnya upaya mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa yang telah dilaksanakan selama ini perlu ditingkatkan. Untuk itu, Pemerintah sedang dan akan terus melanjutkan upaya-upaya tersebut antara lain:

- 1) pemberantasan terhadap tindak pidana korupsi secara transparan, konsisten, dan berkelanjutan.
- 2) penerapan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada setiap

²⁷ Sedarmayanti, *Membangun Sistem Manajemen Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, (Bandung : Mandar Maju, 2004), hal. 7.

- tingkat dan kegiatan instansi pemerintahan.
- 3) penerapan manajemen instansi pemerintahan secara benar dan konsisten serta berorientasi pada peningkatan kinerja dan dapat memperkecil peluang terjadinya korupsi sejalan dengan pengembangan dan penerapan sistem akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintahan.
 - 4) peningkatan intensitas, kualitas, dan sinergi pengawasan dan pemantauan tindak lanjut atas hasil pengawasan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan hasil pemeriksaan ekstern (BPK).
 - 5) penerapan nilai-nilai etika aparatur dalam rangka pemberian pelayanan umum.
 - 6) penyempurnaan sistem kelembagaan pemerintahan yang proporsional dan efektif.
 - 7) penyempurnaan manajemen kepegawaian atau sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi dan kinerja.
 - 8) peningkatan netralitas dan disiplin PNS.
 - 9) penyelesaian pelaksanaan *National Civil Service Information System (NCSIS)* dalam membangun pangkalan data untuk perencanaan PNS.
 - 10) penegakan aturan hukum bagi aparatur pemerintahan.
 - 11) optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.
 - 12) penyelesaian RUU Administrasi Pemerintahan untuk menjadi UU Administrasi Pemerintahan.
 - 13) pengembangan pelayanan publik di bidang kependudukan.
 - 14) akuisisi dan pengelolaan dokumen/arsip negara secara profesional.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Prosedur penerimaan PNS di Kota Medan dilakukan secara objektif yang bekerja sama dengan Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh pihak Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang disaksikan oleh polisi dan inspektorat Kota Medan. Walikota sebagai Pejabat Pembina Pegawai mengusulkan Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dan Birokrasi berdasarkan usulan Calon Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan di Kota Medan. Sesudah ditetapkan oleh Menpan, Walikota membentuk Tim Panitia CPNS lalu mengadakan ujian CPNS. Penempatan CPNS dilakukan setelah dinyatakan lulus dari seleksi dan menyerahkan persyaratan administrasi serta diberi nomor identitas Calon Pegawai Negeri Sipil dan ditempatkan sesuai formasi yang diperlukan dengan memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya.
2. Prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemko Medan telah dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip kompetisi secara fair (jujur), transparan dan akuntabel. Transparansi dan akuntabilitas yang telah dilakukan oleh pemerintah kota Medan dalam perekrutan CPNS dapat meningkatkan bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggara pemerintah pemko Medan serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan dan meningkatnya masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan serta berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.
3. Penerimaan PNS dalam menciptakan *good governance*, pemerintah Kota Medan memainkan peranan strategis dan vital dalam menyelenggarakan administrasi pelaksanaan rekrutmen CPNS sesuai dengan mekanisme dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah juga berupaya melaksanakan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau yang lebih dikenal dengan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan agenda pemerintah, dimana *good governance* sangat erat kaitannya dengan praktik kinerja *governance* yang berkualitas dan profesional dari aparat penyelenggara Negara sebagai pelayan publik.

B. Saran

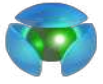


1. Dalam Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 antara lain ditegaskan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna yang berada pada presiden selaku kepala pemerintahan dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Kepegawaian Daerah, maka perlu penyempurnaan kembali ketentuan mengenai pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
2. Dalam penyebaran informasi pengadaan CPNS, Pemko Medan diharapkan lebih maksimal dalam menyebarkan informasi agar seluruh masyarakat mengetahui bentuk penyelenggaraan yang dilakukan oleh pemerintah. Selain itu, Pemko Medan diharapkan mampu memberikan informasi proses penyelenggaraan secara terbuka agar masyarakat tidak lagi beranggapan bahwa selalu ada kecurangan dalam kegiatan pemerintah.
3. Bahwa dalam rangka menciptakan *Good Governance* dalam penerimaan PNS di Pemko Medan kekuasaan dalam melaksanakan penyediaan *public goods and service* disebut *governance* (pemerintah atau pemerintahan), sedangkan praktek terbaiknya disebut "*good governance*" (kepemerintahan yang baik). Agar "*good governance*" dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya "*alignment*" (koordinasi) yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Dengan demikian penerapan konsep "*good governance*" dalam penyelenggaraan kekuasaan pemerintah negara merupakan tantangan tersendiri.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Erwin, Muhamad. *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis Terhadap Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011.
- Harahap, M. Yahya. *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP*. Jakarta : Sinar Grafika, 2006.
- Mas, Marwan. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty. 2005.
- Moenir. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : PT. Gunung Agung. 1989.
- Sarundajang. *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah Upaya Mengatasi Kegagalannya*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan. 2003.
- Sedarmayanti, *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik"*. Bandung: Mandar Maju. 2012.
- _____. *Membangun Sistem Manajemen Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*. Bandung: Mandar Maju. 2004
- Sudarsono. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty. 2005.



Utrecht & Moh. Saleh Jindang. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru.1983.

B. SITUS INTERNET

<http://lapatuju.blogspot.com/2013/03/keadilan-kemanfaatan-dan-kepastian.html>, Diakses Tanggal 16 Agustus 2013.

http://stisipolp12.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=56:transparansi-penerimaan-cpns&catid=51:pembangunan-dan-kebijakan-publik&Itemid=18, diakses tanggal 25 Juli 2013.

<http://abufarras.blogspot.com/2013/07/tes-cpns-2013-dengan-sistem-cat.html>, diakses tanggal 22 Agustus 2013.

Irawan el Azzam, *Belajar Ilmu Hukum dan Hukum Islam*, http://irawan-elazzam.blogspot.com/2013/04/teori-tujuan-hukum-dan-macam-delik_11.html, Diakses Tanggal 16 Agustus 2013.

C. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Penjelasan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan pemerintahan RI Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan pemerintahan Nomor 99 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : B/2215 /M.PAN-RB/7/2013 tentang Reformasi Sistem Pengadaan CPNS.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.