

IMPLEMENTASI REFORMASI BIROKRASI DI KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PENYELENGGARAAN GOOD GOVERNANCE (Studi di BKDD Minahasa Tenggara)

Ramadhan Hi. Zaini Dg Taha
NIM 070811023

ABSTRACT

Bureaucratic reform is basically an effort to reform and fundamental changes to the system of governance, especially concerning institutional aspects (organization), management (business process) and human resources. Various problems / barriers that lead to the system of governance is not running or is not expected to run properly must be reorganized or updated. Bureaucratic reform was implemented in order to realize good governance (good governance). In other words, reform is a strategic move to build the state apparatus in order to be more efficient and effective in carrying out general governance and national development. Therefore, the government must have a concept or new idea in the bureaucracy of policy instruments, as a systemic choice. According to the shape and spatial implementation that have long-term consequences are carefully considering the interests of central and local government, especially the more priority to the public interest for good governance.

Keywords: Reforms, local employment, good governance.

I. Latar Belakang

Membahas tentang sebuah sistem pemerintahan tidak terlepas dari kebijakan birokrasi instansi pemerintahan tersebut. Karena untuk mencapai sebuah pemerintahan yang kita harapkan bisa bersifat *good governance*, dibutuhkan roda pemerintahan pada level birokrasi yang profesional. Salah satu pilar utama dari keberhasilan

sistem pemerintahan yang sedang dibangun di negeri ini adalah birokrasi (S. H. Sarundajang 2005).

Peran dan posisi birokrasi dalam suatu negara, dituntut agar mampu mengemban misi, menjalankan fungsi, dan melakukan semua aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam negara, dengan tingkat efesiensi dan efektivitas yang semaksimal

mungkin disertai dengan orientasi pelayanan dan bukan berorientasi pada kekuasaan (S. H. Sarundajang 2005). Birokrasi yang seharusnya sebagai elemen penting dalam pelayanan, maupun dalam merubah bentuk birokrasi yang diinginkan bersama. Kini malah tidak mampu menjadikan dirinya sebagai kekuatan yang dapat memberikan esensi yang positif terhadap efisiensi nasional, kesejahteraan rakyat, dan keadilan sosial. Dalam kondisi seperti ini kemudian kepercayaan publik terhadap sebuah pelayanan publik akan kurang atau menurun.

Terjadinya krisis kepercayaan terhadap institusi birokrasi yaitu aparatur pemerintah. Sehingga kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintahan membuat roda pemerintahan semakin kompleks dan rumit. Ini disebabkan dalam praktek sehari-hari, di bidang-bidang tertentu, seringkali berbelit-belit (S.H. Sarundajang, 2005). Kemampuan pelayanan yang tidak optimal, disertai rendahnya tingkat *reabilitiy, empathy dan responsiveness*. Melihat permasalahan yang ada, proses rekrutman kepegawaian, promosi jabatan, penempatan posisi, pengawasan, pembinaan, *reward dan punishment* dan kinerja pegawai sangat menentukan optimalisasi sinergi dan kinerja terhadap jalannya sebuah birokrasi.

Penyelenggaraan manajemen dalam struktur kepegawaian yang sehat dapat memberikan implikasi

yang positif terhadap mutu peningkatan kualitas birokrasi di tubuh aparatur sebuah institusi pemerintah. Maka *management kepegawaian* itu sangat diperlukan untuk sebuah reformasi birokrasi (Hwang, 2004). Oleh karena itu, Areis Iskandar dalam kajian (2011) mengatakan bahwa pemerintah harus memiliki konsep atau gagasan baru dalam instrumen kebijakan birokrasinya, sebagai sebuah pilihan yang sistemik. Menurut bentuk dan tata ruang penyelenggaraannya yang memiliki konsekuensi jangka panjang secara seksama dengan mempertimbangkan kepentingan pemerintah pusat dan daerah, terutama lebih mengutamakan kepentingan publik.

Persetujuan kolektif dari aspirasi seluruh rakyat karena kebijakan harus berasal dari kewibawaan rakyat di daerah. Dapat disebutkan pemerintah daerah menjadi skala prioritas pertama dalam pembenahan sebuah birokrasi. Bisa kita lihat berbagai macam permasalahan birokrasi yang muncul diakibatkan banyak faktor pemicu baik itu menyangkut sumber daya pegawai negeri sipil (PNS) atau gejala dimensi sosiokulturnya. Masih rendahnya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pernah disebutkan di KOMPAS (2007) bahwa lebih dari 3,6 juta orang pegawai negeri sipil berkinerja buruk. Maka penyelenggaraan reformasi birokrasi menjadi

prasyarat utama untuk membangun *good governance* di dalam birokrasi (Eko Prasojó dan Teguh, 2008:1). Dan dalam hal ini peran pemerintah lokal (*local goverment*) yang kita tahu dapat membangun mekanisme akuntabilitas publik selalu diperdebatkan dan menjadi populer secara terminologi seakan menjadi sasaran tinjauan penerapan reformasi birokrasi. Beberapa temuan di lapangan dapat ditemui bahwa penyelenggaraan birokrasi di *local goverment* secara karakteristik memiliki dimensi sosial masyarakat yang teritori dalam koridornya selalu mencakup berbagai macam elemen dalam struktur masyarakat, diantaranya yaitu adanya dimensi budaya, dimensi sosial, dan dimensi kepribadian, hal ini sering menjadi pengaruh terhadap penyelenggaraan *good goverance* dalam institusi birokrasi pemerintah daerah (*local goverment*). Dengan terasanya dimensi ini membuat kita tidak bisa menafikan lagi karena pada kenyataan di sturuktur administratif perekrutan kepegawaian, promosi jabatan, penempatan posisi terkadang masih memakai ideologi primodialisme yang masih mementingkan suku, agama, ras dan uang tanpa memikirkan *stock of knowledge* dari individu yang akan menjalankan pelayanan publik maka dengan ini pemerintah diharuskan perlu adanya de-edukasi secara meluas dan mendasar untuk kemampuan internalisasi kepega-

waan agar latar belakang pendidikan yang menjadi *stock of knoweledge*-nya dapat berfungsi dan bersinergi berdasarkan porsinya agar tercapai penguatan-penguatan nilai pluralisme. Faktor yang paling berperan aktif dalam penyelenggaraan *good governance* adalah dimensi kepribadian individu. Hal ini merupakan *software* yang akan menjalankan program dalam roda pemerintahan di tubuh, atau sistem birokrasi yang bernama pemerintah atau (*goverment*).

Faktor kepribadian atau *personality* merupakan alat yang menentukan kemampuan *good governance* dalam sebuah birokrasi kemampuan menjalankan birokrasi di suatu institusi pemerintahan dapat meliputi berbagai tipe diantaranya seorang yang akan menjalankan atau masuk dalam institusi pemerintah harus memiliki sifat *leadership, visionary, trustworthy, empathy, responsiability dan sense of humanity*. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil (PNS) yang merupakan perangkat utama dalam sebuah struktur pemerintah. Diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan teknis dan manajemen yang mumpuni, tetapi harus memiliki berbagai aspek yang sudah disebutkan di atas. Agar penghargaan atau *reward* dari negara terhadap dedikasinya menjadi mutlak adanya. Maka dengan ini, Eko Prasojó dan Teguh (2008) mengatakan bahwa perlu adanya

kajian ilmiah reformasi birokrasi untuk penyelenggaraan *good governace* di tubuh pemerintah daerah atau *local government*. Karena akumulasi inovasi sebuah penyelenggaraan pemerintah itu dimulai dari pemerintahan daerah. Walau tuntutan reformasi birokrasi membutuhkan waktu yang panjang untuk bisa dilihat hasilnya yang kongkret.

II. Kerangka Konsep

A. Implementasi

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan, tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah sebuah program / kebijakan dilaksanakan. Implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan instansi yang bertanggung jawab untuk pelaksanaan kebijakan tersebut, namun juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi dan sosial. Dalam tataran praktik, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. (Smith, 1998).

Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni:

Tahapan pengesahan peraturan perundangan.

1. Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
2. Kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan.
3. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki atau tidak.
4. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.
5. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan.

B. Refomasi

Kata reformasi sampai saat ini masih menjadi idola atau primadona yang didambakan perwujudannya oleh sebagian besar masyarakat Indonesia yang diarahkan pada terwujudnya efisiensi, efektivitas, dan *clean government* (Dwiyanto, 2011). Reformasi ini diarahkan pada perubahan masyarakat yang termasuk didalamnya masyarakat birokrasi, dalam pengertian perubahan ke arah kemajuan. Dalam pengertian ini perubahan masyarakat diarahkan pada development (Susanto, 1977:180). Karl Mannheim sebagaimana disitir oleh Susanto menjelaskan bahwa perubahan masyarakat adalah berkaitan dengan norma-normanya. *Development* adalah perkembangan yang tertuju pada kemajuan keadaan dan hidup anggota masyarakat, dimana kemajuan kehidupan ini akhirnya juga dinikmati oleh masyarakat.

Dengan demikian maka perubahan masyarakat dijadikan sebagai peningkatan martabat manusia, sehingga hakekatnya perubahan masyarakat berkaitan erat dengan kemajuan masyarakat. Dilihat dari aspek perkembangan masyarakat tersebut maka terjadilah keseimbangan antara tuntutan ekonomi, politik, sosial dan hukum, keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta konsensus antara prinsip-prinsip dalam masyarakat (Susanto, 1977: 185-186).

C. Birokrasi

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, birokrasi adalah: (1) "sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hirarki dan jenjang jabatan; (2) Cara kerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban,serta menurut tata aturan (adat dan sebagainya) yang banyak liku-likunya dan sebagainya" (S.H. Sarundajang, 2005:15). Dalam definisinya yang lain, birokrasi adalah cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban serta menurut tata aturan yang banyak liku-likunya (Poerwadarminta,1987: 144). Bagi Max Weber, birokrasi adalah salah satu bentuk organisasi belaka. Penerapan birokrasi senantiasa dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai. Pemikiran Weber ini berangkat dari cara pandang masyarakat yang melihat warna negatif pada birokrasi dalam

perbandingannya dengan konsep aslinya (Pandji Santosa, 2008:2).

D. Reformasi Birokrasi

Reformasi di sini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, sehingga tidak termasuk upaya dan/atau tindakan yang bersifat radikal dan revolusioner, (Agus Dwiyanto 2011).

E. Good Governance

Pemikiran tentang good governance muncul dalam Konsensus Washington pada awal tahun 1900-an dalam pertemuan negara-negara donor yang dipromotori oleh Bank Dunia. Dalam pertemuan tersebut terungkap bahwa banyak bantuan asing bocor akibat praktik bad governance seperti pemerintahan yang tidak akuntabel, tidak transparan, penyalahgunaan wewenang, korupsi dan lain-lain. Oleh karena itu disepakati bahwa penerima bantuan harus diberi persyaratan yaitu kesediaan untuk mempraktikkan *good governance*.

a. Pokok-pokok kepegawaian

Pegawai negeri sipil, terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat yaitu Pegawai Negeri Sipil Pusat yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan belanja Negara dan bekerja pada Departemen, lembaga pemerintahan non departemen, Kesekre-

tariatannya Lembaga Tertinggi/Tinggi negara, instansi vertikal di daerah propinsi/ kabupaten/ kota, kepenatiraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2. Pegawai negeri sipil daerah yaitu Pegawai negeri sipil daerah propinsi/ kabupaten/ kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbuatan.

Di samping pegawai negeri, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

profesional, jujur adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam kedudukan dan tugas, pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjamin netralitas, pegawai negeri sipil dilarang menjadi anggota/ pengurus partai politik.

Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintahan, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam negara kesatuan Republik Indonesia.

Setiap Pegawai negeri sipil berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. yang dimaksud dengan gaji yang adil dan layak adalah bahwa gaji Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya (Dandang Solihin dan Bratakusuma, 2001). Gaji pegawai yang adil dan layak ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Peraturan gaji pegawai negeri sipil yang adil dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong

produktivitas dan kreativitas Pegawai Negeri.

Dalam Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana 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.

Kebijakan manajemen pegawai negeri sipil berada pada presiden selaku kepala pemerintahan. Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dilakukan oleh Presiden. Untuk kelancaran pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai Negeri Sipil, Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan pemerintah.

F. Rekrutmen pegawai

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan

calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di sekolah. Seleksi adalah proses penentuan, pemilihan dan penetapan orang-orang tertentu yang akan diterima sebagai tenaga baru/ pegawai setelah terlebih dahulu diadakan proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan

G. Formasi Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka usaha menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, dan berkelanjutan dipandang perlu menetapkan dasar-dasar penyusu-

nan formasi bagi satuan-satuan organisasi negara. Sesuai dengan ketentuan pasal 17 undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1947 tentang pokok-pokok kepegawaian, pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Dengan demikian, pengertian formasi termasuk di dalamnya jumlah susunan jabatan pegawai negeri sipil yang diperlukan satu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi negara yang di maksud di atas dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi.

H. Kenaikan Pangkat

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai

penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Susunan Pangkat dan Golongan Ruang Pegawai Negeri Sipil Susunan pangkat serta golongan ruang Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

No, Pangkat, Golongan Ruang :

1. Juru Muda, Ia
2. Juru Muda Tingkat 1, Ib
3. Juru, Ic
4. Juru Tingkat 1, Id
5. Pengatur Muda, IIa
6. Pengatur Muda Tingkat 1, IIb
7. Pengatur, IIc
8. Pengatur Tingkat 1, IId
9. Penata Muda, IIIa
10. Penata Muda Tingkat 1, IIIb
11. Penata, IIIC
12. Penata Tingkat 1, IIId
13. Pembina, IVa
14. Pembina Tingkat 1, IVb
15. Pembina Utama Muda, IVc
16. Pembina Utama Madya, IVd
17. Pembina Utama, IVe

Setiap pegawai baru yang dilantik atau diputuskan sebagai Pegawai Negeri Sipil / PNS baik di pemerintah pusat maupun daerah akan diberikan Nomor Induk Pegawai atau NIP yang berjumlah 18 digit angka, golongan dan pangkat sesuai dengan tingkat pendidikan yang diakui sebagai mana berikut di bawah ini :

1. Pegawai baru lulusan SD atau sederajat = I/a

2. Pegawai baru lulusan SMP atau sederajat = I/b
 3. Pegawai baru lulusan SMA atau sederajat = II/a
 4. Pegawai baru lulusan D1/D2 atau sederajat = II/b
 5. Pegawai baru lulusan D3 atau sederajat = II/c
 6. Pegawai baru lulusan S1 atau sederajat = III/a
 7. Pegawai baru lulusan S2 sederajat/S1 Kedokteran/S1 Apoteker = III/b
 8. Pegawai baru lulusan S3 atau sederajat = III/c
6. memperoleh surat tanda tamat belajar atau ijazah;
 7. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
 8. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar;
 9. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

I. Sistem Kenaikan Pangkat

Berdasarkan sistem kenaikan pangkat dibedakan menjadi:

1. Sistem kenaikan pangkat reguler;
2. Kenaikan pangkat pilihan:

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada pegawai negeri sipil yang:

1. menduduki jabatan struktural atau jabatan tertentu;
2. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan presiden;
3. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
4. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
5. diangkat menjadi pejabat negara;

Disamping sistem kenaikan pangkat tersebut diatas pegawai negeri sipil dapat diberikan:

1. Kenaikan pangkat anumerta bagi yang dinyatakan tewas;
2. Kenaikan pangkat pengabdian bagi yang meninggal dunia mencapai batas usia pensiun, cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

III. Pembentukan dan Kedudukan Tugas dan Fungsi.

Dalam konsep nasional manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kebijakan manajemen PNS berada di tangan Presiden selaku kepala pemerintahan. Pengangkatan, pemindahan

dan pemberhentian PNS, Presiden mendelegasikan sebagai wewenang kepada PPK pusat dan menyerahkan sebagai kewenangannya kepada PPK Daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah (PP).

Dalam UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dikatakan bahwa pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen PNS dalam suatu kesatuan penyelenggaraan manajemen PNS secara nasional. Manajemen PNS meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah PNS.

Gaji dan tunjangan PNS daerah dibebankan pada APBD yang bersumber dari alokasi dasar dalam Dana Alokasi umum (DAU). Penempatan pegawai untuk mengisi jabatan dengan kualifikasi umum menjadi kewenangan masing-masing tingkatan pemerintahan sesuai ketentuan perundang-undangan. Hal ini dalam rangka melakukan pemerataan tenaga pegawai tertentu dan penempatan pegawai yang tepat serta sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan di seluruh daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara memiliki tugas

pokok melaksanakan pembinaan, pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai, pelaksanaan tata usaha, penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala daerah.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian daerah.
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
- c. Penyiapan kebijaksanaan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNS Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- e. Penyiapan dan penetapan pensiun PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- f. Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- g. Penyelenggaraan administrasi PNS Daerah.
- h. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN).

1. Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Susunan Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara terdiri atas:

- a. Kepala Badan
- b. Sekertaris Badan, yang terdiri dari :
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2. Sub Bagian dan Perlengkapan.
- c. Bidang–Bidang yang terdiri dari :
 - 1. Bidang pembinaan umum kepegawaian yang terdiri dari Sub Bidang Kesejahteraan pegawai serta sub Bidang Hukum dan perundang – undangan.
 - 2. Bidang administrasi pegawai yang terdiri dari sub bidang kepangkatan dan penggajian serta sub bidang pensiun.
 - 3. Bidang pengembangan pegawai yang terdiri dari sub bidang formasi dan sub bidang mutasi.
 - 4. Bidang pendidikan dan pelatihan pegawai yang terdiri dari sub bidang

pendidikan dan pelatihan teknis fungsional.

2. Kebijakan Kepegawaian Pemerintah Minahasa Tenggara

Kebijakan Pokok Kepegawaian Minahasa Tenggara yaitu pembinaan kepegawaian, hal ini mengacu pada ketentuan PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Arah pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Minahasa Tenggara mencakup 4 hal yaitu menjaga netralitas PNS dalam konteks politik, meningkatkan profesionalisme PNS, peningkatan kesejahteraan PNS serta menciptakan PNS yang akuntabel.

Pembinaan dan pengembangan PNS berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja dengan titik berat pada prestasi kerja. Adapun standar kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil Daerah Minahasa Tenggara berlaku nasional dan berorientasi global. Pembentukan perilaku dan etos kerja yang peka terhadap pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Peranan PNS sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara berupaya terus

untuk mengupayakan aparatur di Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara membentuk profil aparatur sesuai dengan prinsip *good governance*, yaitu:

- a. Partisipasi
- b. *Rule of law*
- c. Transparansi
- d. *Responsiveness*
- e. Konsensus
- f. Persamaan hak
- g. Efektivitas dan efisiensi
- h. Akuntabilitas
- i. Bebas korupsi, kolusi dan nepotisme
- j. Produktif

Akan tetapi selain juga berupaya di setiap profil aparatur di Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara untuk mewujudkan *good governance*. Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara juga memperjuangkan apa yang menjadi hak para aparatur di kepegawaian daerah demi mewujudkan prinsip *good governance*, yaitu :

- a. Gaji yang adil dan layak
- b. Cuti
- c. Perawatan
- d. Tunjangan cacat
- e. Uang duka
- f. Pensiun
- g. Taspen
- h. Asuransi kesehatan

Selain memperjuangkan hak, Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara juga meningkatkan apa yang menjadi kewajiban bagi setiap

Pegawai Negeri Minahasa Tenggara.

Adapun kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Minahasa Tenggara adalah :

- a. Setia dan taat kepada Pancasila dan UUD 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
- e. Menyimpan rahasia Negara dan rahasia jabatan.

Selain itu juga Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional harus dilakukan secara obyektif dan selektif hingga menumbuhkan kegairahan untuk berkompetensi bagi semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Minahasa Tenggara dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat untuk mewujudkan *good governance*.

A. Rekrutmen pegawai

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang

besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara untuk menuju pemerintahan yang baik maka dilakukan wawancara dengan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara seperti Sekertaris Badan (berinisial C.G) dikatakan bahwa proses rekrutmen pegawai sudah dilakukan sebagai mana PP yang mengatur hal tersebut.

B. Formasi

Dalam rangka usaha 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. Sesuai dengan ketentuan pasal 17 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1947 tentang Pokok-pokok, Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Dikatakan dalam wawancara oleh salah satu pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara formasi diadakan untuk memenuhi kebutuhan roda organisasi demi kelancaran dalam melayani publik.

C. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Dalam wawancara yang dilakukan di katakan oleh salah satu pegawai bahwa kenaikan pangkat dinilai dari prestasi kerja dan pengabdian sebagaimana diatur dalam PP.

IV. Kesimpulan

- a. Implementasi reformasi kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara untuk menuju pemerintahan yang baik melalui PP nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah telah dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Minahasa Tenggara walaupun masih banyak faktor yang masih menghambat dari pada menuju pemerintahan yang baik diantaranya dalam hal rekrutmen pegawai, masih lebih mengedepankan putra daerah tanpa melihat pengetahuan dan pengalaman calon pegawai negeri.
- b. Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam hal formasi pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara telah dilaksanakan sesuai dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi

- c. Implementasi reformasi birokrasi di Kepegawaian Daerah Minahasa Tenggara dalam hal kenaikan pangkat telah

dilaksanakan sesuai prestasi dan pengabdian yang sesuai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto Agus, 2011. *Mengembalikan kepercayaan publik melalui Reformasi Birokrasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Eko Prasojito dan Teguh. 2008. *Reformasi dan Good Governance*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Bratakusuma dan Solihin, 2001. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Otonomi Daerah*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Poerwadarminta. 1987. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Santosa Pandji. 2008. *Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi Good Governance*. Refika Aditama. Bandung.
- Sarundajang, S. H. 2000. *Arus Balik Kekuasaan Pusat Ke Daerah*. Kata Hasta Pustaka. Jakarta.
-, *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah, Upaya Mengatasi Kegagalan*, Kata Hasta Pustaka. Jakarta.
- Smith, J. M., dan K. F. Skousen. 1987. *Akuntansi Intermediate: Volume Komprehensif (terj. Tim Penerjemah Penerbit Erlangga)*. Edisi Kesembilan, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Undang-Undang no 22 tahun 1999 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang no 32 tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang *Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang *Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*;
- Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang *Formasi Pegawai Negeri Sipil*;
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang *Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*.