

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Setiap Warga Negara RI mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sepanjang memenuhi syarat yang ditentukan. Pengangkatan sebagai PNS dilakukan secara obyektif hanya untuk mengisi formasi yang lowong. Pengadaan PNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi Negara pada umumnya disebabkan adanya PNS yang berhenti, meninggal dunia, mutasi jabatan dan adanya pengembangan organisasi. Oleh karena pengadaan PNS adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi PNS. Hal ini berarti bahwa pengadaan PNS harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara obyektif sesuai dengan syarat yang ditentukan.¹

¹Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Dari aspek teknis rekrutmen PNS harus dilaksanakan dengan prinsip netral, objektif, transparan serta akuntabel. Prinsip netral dimaksudkan setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah. Objektif diartikan mulai dari proses lamaran, seleksi dan penilaian dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan bersifat nasional (seragam di seluruh negeri ini). Transparan bermakna penerimaan CPNS diumumkan secara terbuka dan luas dengan menggunakan media massa seperti televisi, radio, surat kabar dan papan pengumuman. Sedangkan akuntabel hasil rekrutmen dilakukan dengan sistem "komputerisasi", sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.²

Membanjirnya peserta tes penerimaan PNS karena pilihan menjadi pegawai negeri hingga kini menjadi pilihan yang masih menarik. Pertama, profesi pegawai negeri sebagai simbol kemapanan, kesejahteraan dan kepastian di masa depan. Minimal, dengan bekerja sebagai pegawai negeri tidak diganggu kecemasan memperpanjang kontrak atau berganti pekerjaan sebagaimana jika bekerja di sektor swasta. Disamping program pensiun yang begitu terkenal amat menjanjikan masa depan yang baik. Kedua, status pegawai negeri masih sangat terhormat dan disegani di kalangan masyarakat. Bekerja sebagai pegawai negeri masih

²Waspada Online, " Menuju Rekrutmen CPNS berkualitas", 8 September 2008

dipandang mempermudah mencari jodoh dan tidak dipertanyakan pekerjaannya oleh calon mertua. Di samping di kalangan masyarakat sendiri bekerja sebagai pegawai negeri amatlah membanggakan.³

Hasil penelitian yang diungkapkan mahasiswa S-3 Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisip) Universitas Indonesia (UI), Madeline Kusharwanti, menyatakan bahwa Proses penerimaan dan seleksi pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia dinilai masih sangat buruk sehingga rawan terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sudah menjadi rahasia umum bahwa proses rekrutmen di Indonesia dilakukan dengan cara-cara penyuapan, pertemanan dan afiliasi. Ia mengatakan, bahwa proses pendaftaran yang rumit ditambah seleksi yang konvensional menunjukkan sejak dini calon pegawai negeri sipil (CPNS) telah dikondisikan dalam sebuah situasi kerja yang sangat birokratis, "superfisial", serta tidak berbasis pada keahlian atau kompetensi secara menyeluruh. Penyelenggaraan penerimaan dan seleksi yang buruk memang melekat pada masyarakat yang sedang mengalami transisi. Beberapa CPNS harus membayar dan dapat memanfaatkan "joki" untuk mengikuti ujian.⁴

³ Paulus Mujiran, "Harapan pada seleksi CPNS"
<http://www.suaramerdeka.com/harian/0411/05/opi3.htm>, 05 Nopember 2004

⁴ Suara Karya, "Sistem Rekrutmen PNS sangat buruk" , 18 Juni 2008

Madeline Kusharwanti juga mengatakan, problem penerimaan PNS yang dilakukan daerah juga tidak terlepas dari masalah. Penyerahan kewenangan penerimaan dan seleksi kepada daerah, telah menimbulkan kerawanan terjadinya KKN. Bahkan kecenderungan untuk mengutamakan putra daerah dalam perekrutan PNS semakin menonjol. Buruknya sistem penerimaan dan seleksi berakibat pada terpilihnya calon dengan latar belakang pendidikan formal dan pelatihan yang tidak memadai untuk mendukung posisi yang diduduki nantinya. Kebijakan yang ada saat ini, menunjukkan adanya persaingan kepentingan di antara pembuat kebijakan serta antara pemerintah pusat dan daerah dalam proses formulasi peraturan penerimaan dan seleksi PNS.⁵

Rekrutmen PNS dengan dengan cara-cara penyusunan, pertemanan dan afiliasi sehingga kecenderungan untuk mengutamakan putra daerah, mengutamakan kerabat, mengutamakan yang bayar menyebabkan diskriminasi terhadap mereka yang tidak mempunyai akses terhadap hal tersebut. Masyarakat yang tidak mempunyai hubungan tertentu terhadap panitia pengadaan CPNS akan sulit diterima sebagai CPNS.

Permasalahan umum yang terjadi dalam perekrutan CPNS Tahun 2006 di berbagai daerah antara lain, yakni; a) munculnya peserta fiktif dan peserta susulan, b) peserta yang tidak mengikuti ujian, tetapi dinyatakan lulus, c) Pengumuman CPNS

⁵ Suara Karya, "Sistem Rekrutmen PNS sangat buruk" , 18 Juni 2008

sebanyak dua kali, d) Hasil skoring (rangking) tidak diumumkan kepada publik, e) pembatalan pengumuman yang terlanjur diumumkan, dan diganti dengan yang baru, f) formasi (pelamar umum) tidak sinkron dengan pengumuman penerimaan, g) formasi terisi dengan kualifikasi pendidikan yang tidak tepat, h) penempatan tenaga honorer yang tidak pernah mengabdikan tapi dinyatakan lulus, i) perubahan formasi tidak diumumkan, j) pengumuman ditandatangani wakil bupati, seharusnya oleh Bupati, k) peserta dapat rangking tertinggi, namun tidak lulus, l) penentuan kelulusan untuk tenaga honorer tidak didasarkan pada lamanya masa kerja dan usia, m) ditengarai adanya kolusi antar pejabat, panitia dan peserta, n) manipulasi masa lama kerja honorer, o) banyaknya Surat Keputusan (SK) siluman untuk tenaga honorer.⁶

Wakil Ketua Kelompok Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Indonesia (KEPPMI) Muna-Kendari, Sumitro menjelaskan, dalam penerimaan PNS budaya suap jika dibiarkan akan berdampak pada sendi-sendi kehidupan. Pertama, masyarakat akan merasa apatis dengan kompetensi dan kemampuan sumberdaya yang dimilikinya. Artinya, masyarakat akan berpikir, ternyata jika ingin menjadi PNS harus menyiapkan duit sebanyak mungkin. Kompetensi yang selama ini diandalkan akan menjadi sia-sia. Kedua, pesimisme

⁶ *Andi Yuliani Paris*, "Seleksi CPNS dan Pelayanan Publik", <http://www.jakartapress.com/demo/news/id/7402/Seleksi-CPNS-dan-Pelayanan-Publik.jp>, Diunduh tanggal 5 Mei 2010

sosial akan lahir dari kaum proletarian. Mereka yang tidak punya duit akan merasa pesimis untuk dapat dijadikan sebagai alat negara. Yang berpeluang besar adalah orang-orang borjuis. Padahal, dalam undang-undang setiap warga negara berhak mendapatkan kedudukan yang sama. Jika budaya suap menyuap ini terus dibiarkan maka secara otomatis akan menciptakan kesenjangan sosial antara kaum berduit dan kaum miskin. Dan ini merupakan sebuah praktek diskriminasi terhadap masyarakat kelas bawah, masyarakat yang tidak mempunyai kemampuan ekonomi, yang sengaja diciptakan kaum elite. Dalam kontistusi, Negara bertanggungjawab menghilangkan segala bentuk diskriminasi⁷.

Indikasi KKN tes CPNS disebabkan oleh kelemahan dalam proses rekrutmen CPNS. Jika kelemahan tersebut dalam hal administratif semata tentu dapat ditolerir. Kelemahan mendasar dimaksudkan adalah kurangnya menerapkan good governance (akuntabilitas dan transparansi) dalam proses rekrutmen. Sebagai contoh dalam suatu kasus adalah adanya peserta ujian masuk CPNS yang tidak mengikuti ujian CPNS bisa lulus dan diterima menjadi CPNS atau pembatalan mereka yang lulus ujian CPNS menjadi tidak lulus ujian CPNS.

Pengadaan PNS merupakan salah satu yang menjadi sorotan masyarakat dalam pelaksanaan hak asasi manusia untuk

⁷Kendari Ekspres, "Pengawasan CPNSD harus diperketat"17 Desember 2008

mendapatkan pekerjaan. Adanya proses yang diskriminatif terhadap penerimaan PNS menyebabkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan bagi mereka yang tidak mempunyai hubungan putra daerah, kekerabat dan kemampuan untuk membayar, menjadi terabaikan. Praktek diskriminasi terhadap masyarakat kelas bawah dan masyarakat yang tidak mempunyai kemampuan ekonomi merupakan bentuk pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia.

Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 mengamanatkan bahwa Setiap Warga Negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil⁸. Bahkan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan bahwa Pengadaan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dan transparan. Sehingga Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Umpamanya, PPK tidak boleh membatasi pelamar dari luar wilayah/daerahnya dengan membuat

⁸ Sama dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

persyaratan bahwa pelamar harus bertempat tinggal dan/atau memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) di wilayah/daerahnya.

Dalam pengolahan hasil ujian CPNS dilakukan dengan komputer yang disaksikan paling kurang oleh Tim Pengadaan CPNS instansi yang bersangkutan dan Inspektorat/Badan Pengawas Daerah instansi yang bersangkutan.⁹ Hal ini dimaksudkan untuk menjamin adanya prinsip netral, obyektif, akuntabel, transparan sehingga bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Peraturan perundang-undangan mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, serta Peraturan Kepala BKN yang merupakan pelaksanaan dari Pengadaan Pegawai Negeri Sipil telah menyatakan untuk tidak melakukan diskriminasi (kesempatan yang sama) terhadap setiap Warga Negara Indonesia untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil. Kenyataan yang ada membuktikan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan penyuapan, pertemanan dan afiliasi. Padahal pengadaan Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional, berkualitas serta mewujudkan obyektivitas dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

⁹Lampiran II Angka Romawi II huruf B angka 3 huruf d Peraturan Kepala BKN Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS

1.2. PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Hubungan *Good Governance* dengan Penerimaan PNS
2. Bagaimana Pelaksanaan Hak Asasi Manusia pada Penerimaan PNS
3. Bagaimana Hubungan *Good Governance* dengan Hak Asasi Manusia dalam Penerimaan PNS

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT

Tujuan Penulisan tesis ini adalah:

1. Mengetahui penerapan *good governance* terhadap setiap proses dalam penerimaan PNS.
2. Mengetahui peraturan perundang-undangan tentang penerimaan PNS yang berpotensi menimbulkan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)
3. Mengetahui penerapan Hak Asasi Manusia terhadap persyaratan untuk melamar PNS dan proses pelaksanaan penerimaan PNS.

Manfaat penulisan tesis ini adalah untuk menemukan hubungan antara penerapan *good governance* dengan Hak Asasi Manusia dalam penerimaan PNS dan menciptakan penerimaan PNS yang menghindari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

1.4. METODE

1. Tipe penelitian adalah Penelitian Hukum Normatif

Terhadap semua permasalahan tentang penerapan *Good Governance* dan Hak Asasi Manusi dalam penerimaan PNS dilakukan dengan menggunakan Penelitian Hukum Normatif yaitu penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Jenis data yang dipakai

Penelitian ini menggunakan sumber hukum primer yaitu dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan; sumber hukum sekunder yaitu makalah-makalah dari para ahli, hasil penelitian, buku-buku yang terkait, dan sebagainya; dan sumber hukum tersier yaitu kamus, dsb

3. Analisa Data

Penelitian ini menganalisa terhadap seluruh peraturan yang terkait dengan *Good Governance* dan Hak Asasi Manusi dalam penerimaan PNS. Sebagai pelengkap, analisa data pada penelitian yang digunakan adalah dengan menganalisa tanggapan dari para ahli dalam suatu makalah atau berita, buku-buku terkait, dan sebagainya

1.5. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi Operasional untuk menjelaskan permasalahan diatas adalah:

1. *Good Governance* adalah suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan stakeholders,

Universitas Indonesia

terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas: keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas (*World Conference on Governanve, UNDP, 1999*).¹⁰

2. Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.¹¹
3. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

¹⁰ Sedarmayanti, " Good Governance dan Good Corporate Governance", Mandar Maju, Bandung, 2007

¹¹ Pasal 1 angka 1 Undang undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

¹² Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian

4. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong¹³
5. 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.¹⁴
6. Korupsi adalah tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tindak pidana korupsi.¹⁵
7. Kolusi adalah permufakatan atau kerjasama secara melawan hukum antar-Penyelenggara Negara atau antara Penyelenggara Negara dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan atau negara.¹⁶
8. Nepotisme adalah setiap perbuatan Penyelenggara Negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.¹⁷
9. Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik,

¹³ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

¹⁴ Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan Nepotisme

¹⁵ ibid, pasal 1 angka 3

¹⁶ ibid, pasal 1 angka 4

¹⁷ ibid, pasal 1 angka 5

kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, social, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.¹⁸

10. Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.¹⁹

1.6. SISTEMATIKA LAPORAN

1. Bab I tentang PENDAHULUAN, isinya mengenai latar belakang, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, metode, definisi operasional, sistematika laporan, dan Landasan Teori

¹⁸ Pasal 1 angka 3 Undang undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

¹⁹Ibid, pasal 1 angka 6

2. Bab II tentang *GOOD GOVERNANCE* DAN PROSEDUR PENGADAAN PNS, isinya mengenai *Good Governance* pada tahapan Perencanaan, pengumuman dan pelamaran, penyaringan, dan pengangkatan
3. Bab III tentang PELAKSANAAN HAM DALAM PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL, isinya mengenai Syarat melamar PNS, pembatasan umur, pembatasan tidak pernah dihukum penjara, pembatasan sehat jasmani, buruknya sistem seleksi, peluang terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme pada setiap tahapan penerimaan PNS.
4. Bab IV tentang REFORMASI PENGADAAN PNS, isinya mengenai Reformasi terhadap pengadaan PNS untuk menciptakan *good governance* dan penegakan Hak Asasi Manusia.
5. Bab V tentang PENUTUP

1.7. LANDASAN TEORI

1.7.1. Good Governance

Pentingnya penerapan *good governance* di beberapa negara sudah meluas sejak ± tahun 1980 dan di Indonesia *good governance* mulai dikenal secara lebih dalam ± tahun 1990 sebagai wacana penting yang muncul dalam berbagai pembahasan, diskusi, penelitian, dan seminar, baik di lingkungan pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat termasuk di lingkungan akademisi. Sejak terjadinya krisis moneter dan krisis kepercayaan yang mengakibatkan perubahan dramatis pada

tahun 1998, Indonesia telah memulai berbagai inisiatif yang dirancang untuk mempromosikan *good governance*, akuntabilitas dan partisipasi yang lebih luas. Ini sebagai awal yang penting dalam menyebarkan gagasan yang mengarah pada perbaikan *governance* dan demokrasi partisipatoris di Indonesia. *Good governance* dipandang sebagai paradigma baru dan menjadi ciri yang perlu ada dalam sistem administrasi publik.²⁰

Istilah *Good Governance* ini pertama kali dipopulerkan oleh lembaga donator dunia seperti World Bank, IMF dalam rangka menjaga kelangsungan bantuan dana kepada Negara-negara yang menjadi sasaran. Salah satunya Indonesia. Pada dasarnya *Good Governance* adalah meneruskan stabilitas politik untuk menjaga dan mengawasi bantuan dari donator dunia, mereka membutuhkan *Good Governance* dengan baik kalau kita kesejarah penjajahan yang menggunakan kekuatan senjata untuk kelangsungan eksploitasi dan menguras Indonesia, *Good Governance* sebuah budaya baru dari Negara kapitalis yang berbentuk *New Style badan donator dunia*. Ini kemudian menjadi isu central dalam hubungan-hubungan lembaga multilateral tersebut dengan Negara yang menjadi sasaran.²¹

Wacana *Good Governance* di Indonsia ada relevansinya dengan masyarakat Indonesia, paling tidak ada beberapa sebab.

²⁰ Sedarmayanti, " *Good Governance dan Good Corporate Governance*", Mandar Maju, Bandung, 2007

²¹ Dedi Syaputra, "Good Governance " <http://dedisyaputra.wordpress.com/2008/09/22/good-governance/> diunduh tanggal 15 Juni 2010

Pertama, krisis ekonomi yang menghancurkan sistem perekonomian masyarakat bawah yang terus menerus belum tampak akhirnya serta para elit politik yang masih kacau balau yang masih mementingkan *anderbownya* serta individualistik. *Kedua*, masih maraknya kasus korupsi dan penyelewengan dana dalam penyelenggaraan Negara. *Ketiga*, kebijakan Otonomi Daerah yang diharapkan oleh masyarakat akan tetapi menemui banyak kendala yang belum teratasi oleh pemerintah. *Keempat*, kemiskinan dan pengangguran menjamur di Indonesia, karena boleh jadi dampak dari belum optimalnya proses demokratisasi terhadap program otonomi daerah dalam sektor swasta yang mempunyai kepentingan publik.²²

Good governance itu berhubungan erat dengan manajemen pengelolaan kebijakan pembangunan (khususnya bidang hukum). Apabila seorang pejabat publik akan mengambil keputusan dalam melaksanakan pembangunan, terlebih dahulu dia harus menerapkan prinsip prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik sehingga hasil akhirnya secara menyeluruh adalah suatu perintah yang baik. Keputusan yang diambil oleh seroang pejabat publik baik itu berbentuk kebijakan (*bescchiking*) maupun aturan umum (*regeling*) harus benar-benar berdasarkan kewenangan yang diberikan undang-undang maupun yang dilimpahkan oleh pejabat.

²² *ibid*

Ciri *good governance* di sini adalah keputusan tersebut diambil secara demokratis, transparan, akuntabilitas, dan benar²³

Good Governance telah diterjemahkan menjadi penyelenggaraan pemerintahan yang amanah (Bintoro Tjokroamidjojo), tata pemerintahan yang baik (UNDP), pengelolaan pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab (LAN), dan ada juga yang mengartikan secara sempit sebagai pemerintahan yang bersih. Ada tiga pilar pokok yang mendukung kemampuan suatu bangsa dalam melaksanakan *good governance*, yakni: pemerintah (state), civil society (masyarakat adat, masyarakat madani, masyarakat sipil), dan masyarakat pengusaha. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab baru tercapai bila dalam penerapan otoritas politik, ekonomi dan administrasi ketiga unsur tersebut memiliki jaringan dan interaksi yang sinerjik dan setara. Interaksi dan kemitraan seperti itu biasanya baru dapat berkembang subur bila ada kepercayaan (*trust*), transparansi, partisipasi, serta tata aturan yang jelas dan pasti, *Good governance* yang sehat juga akan berkembang sehat dibawah kepemimpinan yang berwibawa dan memiliki visi yang jelas.²⁴

²³ Abdul Gani Abdullah, *Legal Drafting & Good Governance*, Jurnal Keadilan, Vol2. No. 5 Tahun 2002.

²⁴ Sofian Effendi, "Membangun Budaya Birokrasi untuk Good Governance" Bahan seminar Lokakarya Nasional Reformasi Birokrasi Diselenggarakan Kantor Menteri Negara PAN 22 September 2005

Beberapa Pandangan Tentang Prinsip Good Governance dan Penciptaan Good Governance Depdagri dan UNDP, UN-Habitat, APKASI, APEKSI, dan ADEKSI (2003) memandang Sepuluh Karakteristik Tata Pemerintahan Yang Baik. Sepuluh Karakteristik Tata Pemerintahan Yang Baik tersebut, terdiri atas:²⁵

1. kesetaraan (*equity*), indikator minimal:
 - Berkurangnya kasus diskriminasi
 - Meningkatnya kesetaraan gender
 - Meningkatnya pengisian jabatan sesuai ketentuan mengenai kesetaraan gender
2. pengawasan (*supervision*), indikator minimal:
 - Meningkatnya masukan dari masyarakat terhadap penyimpangan (kebocoran, pemborosan, penyalahgunaan wewenang dan lain-lain melalui media massa, dan
 - Berkurangnya penyimpangan-penyimpangan
3. penegakan hukum (*law enforcement*), indikator minimal:
 - Berkurangnya praktek KKN dan pelanggaran hukum
 - Meningkatnya (kecepatan dan kepastian) proses penegakan hukum
 - Berlakunya nilai/norma di masyarakat (*living law*), dan
 - Adanya kepercayaan masyarakat pada aparat penegak hukum sebagai pembela kebenaran.
4. daya tanggap (*responsiveness*), indikator minimal:
 - Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah
 - Tumbuhnya kesadaran masyarakat
 - Meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah dan berkurangnya jumlah pengaduan
5. efisiensi dan efektivitas (*effectiveness and efficiency*), indikator minimal:
 - Meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat
 - Berkurangnya penyimpangan pembelanjaan
 - Berkurangnya biaya operasional pelayanan

²⁵Taufiq Effendi, "Agenda Strategis Reformasi Birokrasi Menuju Good Governance" Makalah disajikan pada Konsultasi Koordinator Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan di lingkungan Departemen Agama Tahun 2006, diselenggarakan oleh Inspektorat Jenderal Departemen Agama, di Hotel Mambruk Anyer, Serang, Banten, 20 September 2006

- Prospek memperoleh standar ISO pelayanan
 - Dilakukan swastanisasi pelayanan masyarakat
6. partisipasi (*participation*), indikator minimal:
- Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah
 - Meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah
 - Meningkatnya kuantitas dan kualitas masukan (kritik dan saran) untuk pembangunan daerah, dan
 - Terjadinya perubahan sikap masyarakat menjadi lebih peduli terhadap setiap langkah pembangunan
7. profesionalisme atau profesionalitas (*professionalism*), indikator minimal:
- Meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat
 - Berkurangnya pengaduan masyarakat
 - Berkurangnya KKN
 - Prospek mendapatkan ISO pelayanan, dan
 - Dilaksanakannya fit and proper test terhadap PNS
8. akuntabilitas (*accountability*), indikator minimal:
- Meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah
 - Tumbuhnya kesadaran masyarakat
 - Meningkatnya keterwakilan berdasarkan pilihan dan kepentingan masyarakat, dan
 - Berkurangnya kasus-kasus KKN
9. wawasan ke depan (*strategic vision*), indikator minimal:
- Adanya visi dan strategi yang jelas dan mapan dengan kekuatan hukum yang sesuai
 - Adanya dukungan dari pelaku dalam pelaksanaan visi dan strategi, dan
 - Adanya kesesuaian dan konsistensi antara perencanaan dan anggaran
10. dan transparansi (*transparency*), indikator minimal:
- Bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah
 - Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan
 - Meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah, dan
 - Berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan

Bappenas mencatat Empat belas Unsur penting *Good Governance*, dalam membangun Pemerintahan Yang Baik (*Good Public Governance*).

Empat belas Unsur *Good Governance*, terdiri atas :²⁶

1. wawasan ke depan (*visionary*), indikator minimal:
 - Adanya visi dan strategi yang jelas dan mapan dengan menjaga kepastian hukum
 - Adanya kejelasan setiap tujuan kebijakan
 - Adanya dukungan dari pelaku untuk mewujudkan visi
2. keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*), indikator minimal:
 - Tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan
 - Adanya akses pada informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu
3. partisipasi masyarakat (*community participation*), indikator minimal:
 - Adanya pemahaman penyelenggaraan negara tentang proses/metode partisipatif
 - Adanya Pengambilan keputusan yang didasarkan atas konsensus bersama
4. tanggung gugat (*accountability*), indikator minimal:
 - Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan
 - Adanya sanksi yang ditetapkan pada setiap kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan
5. supremasi hukum (*rule of law*), indikator minimal:
 - Adanya kepastian dan penegakan hukum
 - Adanya penindakan terhadap setiap pelanggar hukum
 - Adanya pemahaman mengenai pentingnya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
6. demokrasi (*democracy*), indikator minimal:
 - Adanya kebebasan dalam menyampaikan aspirasi dan berorganisasi
 - Adanya kesempatan yang sama bagi anggota masyarakat untuk memilih dan membangun konsensus dalam pengambilan keputusan kebijakan publik
7. profesionalisme dan kompetensi (*professionalism and competency*), indikator minimal:
 - Berkinerja tinggi

²⁶ *ibid*

- Taat azaz
 - Kreatif dan inovatif
 - Memiliki kualifikasi di bidangnya
8. daya tanggap (*responsiveness*), indikator minimal:
- Tersedianya layanan pengaduan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh masyarakat
 - Adanya tindak lanjut yang cepat dari laporan dan pengaduan
9. keefisienan dan keefektifan (*efficiency and effectiveness*), indikator minimal:
- Terlaksananya administrasi penyelenggaraan negara yang berkualitas dan tepat sasaran dengan penggunaan sumber daya yang optimal
 - Adanya perbaikan berkelanjutan
 - Berkurangnya tumpang tindih penyelenggaraan fungsi organisasi/unit kerja
10. desentralisasi (*decentralization*), indikator minimal:
Adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang dalam berbagai tingkatan
11. kemitraan dengan dunia usaha dan masyarakat (*private and civil society partnership*), indikator minimal:
- Adanya pemahaman aparat pemerintah tentang pola-pola kemitraan
 - Adanya lingkungan yang kondusif bagi masyarakat kurang mampu (*powerless*) untuk berkarya
 - Terbukanya kesempatan bagi masyarakat/dunia usaha swasta untuk turut berperan dalam penyediaan pelayanan umum
 - Adanya pemberdayaan institusi ekonomi lokal/usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi
12. komitmen pada pengurangan kesenjangan (*commitment to reduce inequality*), indikator minimal:
- Adanya langkah-langkah atau kebijakan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar bagi masyarakat yang kurang mampu (subsidi silang, afirmative action dan sebagainya)
 - Tersedianya layanan-layanan/fasilitas khusus bagi masyarakat tidak mampu
 - Adanya kesetaraan dan keadilan gender
 - Adanya pemberdayaan kawasan tertinggal
13. komitmen pada lingkungan hidup (*commitment to environmental protection*), indikator minimal:
- Adanya keseimbangan antara pemanfaatan sumber daya alam dan perlindungan/konservasi
 - Penegakan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan
 - Rendahnya tingkat pencemaran dan kerusakan lingkungan

- Rendahnya tingkat pelanggaran perusakan lingkungan
14. komitmen pada pasar yang fair (*commitment to fair market*), indikator minimal:
- Tidak ada monopoli
 - Berkembangnya ekonomi masyarakat
 - Terjaminnya iklim kompetisi yang sehat

Konsep government dan governance mempunyai perbedaan pokok yaitu bagaimana cara penyelenggaraan otoritas politik, ekonomi dan administrasi dalam pengelolaan urusan suatu bangsa. Konsep "pemerintahan" berkonotasi peranan pemerintah yang lebih dominan dalam penyelenggaraan berbagai otoritas tadi. Sedangkan dalam governance mengandung makna bagaimana cara suatu bangsa mendistribusikan kekuasaan dan mengelola sumberdaya dan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat. Dengan kata lain, dalam konsep governance terkandung unsur demokratis, adil, transparan, rule of law, partisipatif dan kemitraan.²⁷

²⁷ Yudi, "Membangun Budaya Birokrasi Untuk Good Governance"
<http://yudhim.blogspot.com/2008/09/membangun-budaya-birokrasi-untuk-good.html>, diunduh tanggal 15 Juni 2010

Perbedaan Government dan Governance

Government	Dimensi	Governance
Peserta sangat terbatas jumlahnya Umumnya adalah lembaga-lembaga pemerintah	Aktor	Jumlah peserta yang besar Terdiri atas aktor publik dan privat
Sedikit/jarangnya konsultasi Tidak ada kerjasama dalam pembuatan/pelaksanaan kebijakan Issu kebijakan menjadi luas	Fungsi	Lebih banyak konsultasi Adanya kemungkinan kerjasama dalam pembuatan/pelaksanaan kebijakan Issu kebijakan menjadi sempit
Batas-batas yang tertutup Batas berdasarkan kewilayahan (teritori) Keanggotaan yang tidak sukarela	Struktur	Batas-batas yang sangat terbuka Batas berdasarkan fungsi (fungsional) Keanggotaan secara sukarela
Kewenangan yang hirarkhis, kepemimpinan yang terkunci Interaksi yang saling berlawanan / hubungan yang cenderung konflik Kontak-kontak informal Kerahasiaan	Konvensi dari Interaksi	Konsultansi horisontal, intermobilitas Konsensus atas nilai-nilai teknokratik / hubungan kerjasama Kontak-kontak yang sangat informal Keterbukaan
Otonomi yang besar dari Negara terhadap masyarakat (organisasi yang dikendalikan/ <i>steered organising</i>) / dominasi Negara Tidak ada akomodasi terhadap kepentingan masyarakat oleh Negara Tidak adanya keseimbangan/simbiosis antar aktor	Distribusi dari Kekuasaan	Otonomi yang rendah dari negara terhadap masyarakat (organisasi mandiri/ <i>self-organising</i>) / dominasi negara yang tersebar Kepentingan masyarakat diakomodir oleh Negara Adanya keseimbangan atau simbiosis antar aktor

Sumber: Schwab and Kubler, 2001

Asas-asas umum penyelenggaraan negara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Asas-Asas	UU No. 28 Tahun 1999	UU No. 30 Tahun 2002	UU No. 25 Tahun 2004	UU No. 32 Tahun 2004	PP No.101 Tahun 2000
Kepastian Hukum	√	√	√	√	√
Tertib Penyelenggaraan Negara	√	-	√	√	-
Kepentingan Umum	√	√	√	√	-
Keterbukaan	√	√	√	√	√
Proporsionalitas	√	-	√	√	-
Profesionalitas	√	√	√	√	√
Akuntabilitas	√	√	√	√	√
Efisiensi	-	-	-	√	√
Efektifitas	-	-	-	√	√
Pelayanan Prima	-	-	-	-	√
Demokrasi	-	-	-	-	√
Diterima seluruh Masyarakat	-	-	-	-	√

Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik sesungguhnya secara materiel telah terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi. Karena itu Asas-asas Umum Pemerintahan yang baik, tidak saja mempunyai kekuatan mengikat secara moral dan doktrinal tetapi lebih dari asas umum pemerintahan yang baik juga mempunyai kekuatan mengikat secara hukum, dan merupakan salah satu sumber Hukum Administrasi

Negara (HAN) formal. Undang-undang sebagai salah satu sumber HAN formal maksudnya bukan hanya undang-undang dalam arti formal, tetapi mencakup semua undang-undang dalam arti materiel yaitu produk hukum yang mengikat seluruh penduduk secara langsung.²⁸

Dalam kaitan dengan *good governance*, dikenal pula adanya konsep *re-inventing government*. Konsep ini pada awalnya mengemuka ketika Wakil Presiden AS berkampanye tentang *reinvent government*, bulan September 1998. Konsep ini merupakan upaya reformasi sistim administrasi pemerintahan dengan strategi menciptakan pemerintahan yang bekerja lebih baik namun efisien. Konsep ini merupakan reformasi administrasi pemerintahan, namun implikasi politiknya tidak dapat dihindari. Konsep-konsep *good governance* dan *re-inventing government* ternyata telah berkembang menjadi tuntutan global. Pada pertemuan *Fifth Global Forum on Re-inventing Government: Innovation and Quality in the Government of the 21st Century*, di Mexico City, tanggal 3-6 November 2003, telah disepakati suatu deklarasi (Mexico City

²⁸ Riza Nizarli, "Pemberantasan Korupsi Melalui *Good Governance*, Disampaikan pada Seminar Perkembangan Tindak Pidana Korupsi sebagai Tindak Pidana Khusus, Kerjasama Fakultas Hukum Unsyiah dengan Forum HEDS, Banda Aceh, 7 Oktober 2006.

Declaration) yang menuntut perbaikan-perbaikan administrasi pemerintahan di seluruh dunia²⁹.

1.7.2. Hak Asasi Manusia

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa secara kodrati dianugerahi hak dasar yang disebut hak asasi, tanpa perbedaan antara satu dengan lainnya. bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, dan oleh karena itu, harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun.³⁰ Dengan hak asasi tersebut, manusia dapat mengembangkan diri pribadi, peranan, dan sumbangannya bagi kesejahteraan hidup manusia. Manusia baik sebagai pribadi maupun sebagai warga negara. dalam mengembangkan diri, berperan dan memberikan sumbangan bagi kesejahteraan hidup manusia, ditentukan oleh pandangan hidup dan kepribadian bangsa.³¹

Hak asasi manusia adalah hak dasar yang dimiliki manusia sejak manusia itu dilahirkan. Hak asasi dapat dirumuskan

²⁹ Sudjadnan Parnohadiningrat, "Good Governance Dalam Perspektif Diplomasi Kontemporer", Ceramah kepada Peserta Program Pilihan KRA XXXVII LEMHANNAS Kelompok Departemen Luar Negeri Jakarta, 5 Oktober 2004

³⁰ Konsideran Undang Undang Nomor 11 tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya)

³¹ Tap MPR No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia

sebagai hak yang melekat dengan kodrat kita sebagai manusia yang bila tidak ada hak tersebut, mustahil kita dapat hidup sebagai manusia. Hak ini dimiliki oleh manusia semata - mata karena ia manusia, bukan karena pemberian masyarakat atau pemberian negara. Maka hak asasi manusia itu tidak tergantung dari pengakuan manusia lain, masyarakat lain, atau Negara lain. Hak asasi diperoleh manusia dari Penciptanya, yaitu Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan hak yang tidak dapat diabaikan.³²

Setiap orang mengemban kewajiban mengakui dan menghormati hak asasi orang lain. Kewajiban ini juga berlaku bagi setiap organisasi pada tataran manapun, terutama negara dan pemerintah. Dengan demikian, negara dan pemerintah bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, membela, dan menjamin hak asasi manusia setiap warga negara dan penduduknya tanpa diskriminasi. Kewajiban menghormati hak asasi manusia tersebut, tercermin dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menjiwai keseluruhan pasal dalam batang tubuhnya, terutama berkaitan dengan persamaan kedudukan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hak asasi pekerjaan dan penghidupan yang layak, kemerdekaan berserikat dan berkumpul,

³² *Ni Wayan Dyta Diantari Sejarah Hak Asasi Manusia*", <http://emperordeva.wordpress.com/about/sejarah-hak-asasi-manusia/> diunduh tanggal 15 Juni 2010

hak untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, kebebasan memeluk agama dan untuk beribadat sesuai dengan agama dan kepercayaannya itu, hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran.³³

Hak asasi merupakan hak dasar seluruh umat manusia tanpa ada perbedaan. Setiap manusia diakui dan dihormati mempunyai hak asasi yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, warna kulit, kebangsaan, agama, usia, pandangan politik, status sosial, dan bahasa serta status lain. Pengabaian atau perampasannya, mengakibatkan hilangnya harkat dan martabat sebagai manusia, sehingga kurang dapat mengembangkan diri dan peranannya secara utuh

Sejarah dunia mencatat berbagai penderitaan, kesengsaraan dan kesenjangan sosial yang disebabkan oleh perilaku tidak adil dan diskriminatif atas dasar etnik, ras, warna kulit, budaya, bahasa, agama, golongan, jenis kelamin, dan status sosial lainnya. Menyadari bahwa perdamaian dunia serta kesejahteraan merupakan dambaan umat manusia, maka hal-hal yang menimbulkan penderitaan, kesengsaraan dan kesenjangan serta yang dapat menurunkan harkat dan martabat manusia harus ditanggulangi oleh setiap bangsa.³⁴

³³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

³⁴ Tap MPR No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia

Umumnya para pakar Eropa berpendapat bahwa lahirnya HAM dimulai dengan lahirnya Magna Charta pada tahun 1215 di Inggris. Magna Charta antara lain mencanangkan bahwa raja yang tadinya memiliki kekuasaan absolut (raja yang menciptakan hukum, tetapi ia sendiri tidak terikat pada hukum), menjadi dibatasi kekuasaannya dan mulai dapat dimintai pertanggungjawaban di muka umum. Dari sinilah lahir doktrin raja tidak kebal hukum lagi dan mulai bertanggungjawab kepada hukum. Sejak itu mulai dipraktekkan kalau raja melanggar hukum harus diadili dan harus mempertanggungjawabkan kebijakanaannya kepada parlemen. Jadi, sudah mulai dinyatakan dalam bahwa raja terikat kepada hukum dan bertanggungjawab kepada rakyat, walaupun kekuasaan membuat Undang-undang pada masa itu lebih banyak berada di tangan raja. Lahirnya Magna Charta ini kemudian diikuti oleh perkembangan yang lebih konkret, dengan lahirnya Bill of Rights di Inggris pada tahun 1689.³⁵

Deklarasi HAM yang dicetuskan di Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 10 Desember 1948, tidak berlebihan jika dikatakan sebagai puncak peradaban umat manusia setelah dunia mengalami malapetaka akibat kekejaman dan keaiban yang dilakukan negara-negara Fasis dan Nazi Jerman dalam Perang

³⁵ Kariada, "Sejarah Hak Asasi Manusia" <http://imadekariada.blogspot.com/2008/08/sejarah-hak-asasi-manusia.html> diunduh tanggal 15 Juni 2010

Dunia II. Deklarasi HAM sedunia itu mengandung makna ganda, baik ke luar (antar negara-negara) maupun ke dalam (antar negara-bangsa), berlaku bagi semua bangsa dan pemerintahan di negara-negaranya masing-masing. Makna ke luar adalah berupa komitmen untuk saling menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan antar negara-bangsa, agar terhindar dan tidak terjerumus lagi dalam malapetaka peperangan yang dapat menghancurkan nilai-nilai kemanusiaan. Sedangkan makna ke dalam, mengandung pengertian bahwa Deklarasi HAM sedunia itu harus senantiasa menjadi kriteria objektif oleh rakyat dari masing-masing negara dalam menilai setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintahnya.³⁶

Karel Vasak ahli hukum Perancis menyatakan bahwa dalam memahami isi dan ruang lingkup HAM dikembangkan tiga generasi HAM, yaitu:³⁷

- a. Generasi pertama, tergolong hak-hak sipil dan politik, terutama berasal dari teori kaum reformis yang dikemukakan pada awal abad ke-17 dan ke-18, yang berkaitan dengan revolusi Inggris, Amerika, dan Perancis
- b. Generasi kedua, tergolong hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya, yang berakar secara utama pada tradisi sosialis yang membayangkan bayangi di antara Saint-Simonians pada awal abad

³⁶ ibid

³⁷ Satya Arinanto, "Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia" Pusat Studi Hukum Tata Negara FH UI, Jakarta, 2008

ke 19 di Prancis dan secara beragam diperkenalkan melalui perjuangan revolusioner dan gerakan-gerakan kesejahteraan setelah itu.

c. Generasi ketiga, yang mencakup hak-hak solidaritas (solidarity rights) merupakan rekonseptualisasi dari kedua generasi HAM sebelumnya.

Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut. Salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan, dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Persamaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 dan 28E.

Hak Asasi Manusia yang telah diakui dalam UUD 1945 yang berkaitan dengan hak untuk mendapatkan perlakuan yang tidak diskriminatif antara lain :

1. Pasal 27 ayat (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya
2. Pasal 28B ayat (2): Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.
3. Pasal 28D ayat (1): Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

4. Pasal 28D ayat (2): Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja
5. Pasal 28D ayat (3): Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.
6. Pasal 28I ayat (2): Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

Hak Asasi Manusia yang berkaitan dengan perlakuan untuk tidak diskriminasi terutama untuk memperoleh pekerjaan menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, antara lain:

1. Pasal 3 ayat (3) Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.
2. Pasal 38 ayat (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
3. Pasal 38 ayat (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
4. Pasal 43 ayat (3) Setiap warga negara dapat diangkat dalam setiap jabatan pemerintahan.

Indonesia sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organization (ILO), menghargai, menjunjung tinggi dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan kedua lembaga internasional dimaksud. Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota

Universitas Indonesia

ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.³⁸

1.7.3. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.³⁹

Persyaratan untuk melamar menjadi PNS Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002, dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002, Lampiran I, Angka Romawi II, huruf C menyebutkan bahwa Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar PNS adalah sebagai berikut :

³⁸ Penjelasan Undang undang Nomor 21 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan)

³⁹ Pasal 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

- a. Warga Negara Indonesia.
Apabila diragukan tentang kewarganegaraan seorang pelamar, maka harus dimintakan bukti kewarganegaraannya, yaitu putusan Pengadilan Negeri yang menetapkan bahwa yang bersangkutan menjadi Warga Negara Indonesia. Apabila seorang Warga Negara Indonesia berganti nama, harus dimintakan pula surat pernyataan ganti nama yang dikeluarkan oleh Bupati/Walikota yang bersangkutan.
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun.
Pelamar yang belum mencapai usia 18 (delapan belas) tahun tidak dapat diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Usia seorang pelamar ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang tercantum dalam Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang digunakan sebagai dasar pengangkatan.
- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
Dalam ketentuan ini, tidak termasuk bagi mereka yang dijatuhi hukuman percobaan.
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil/Anggota Tentara Nasional Indonesia/ Anggota Kepolisian Negara, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
- e. Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri.
Seorang yang masih berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil, Calon Anggota Tentara Nasional Indonesia/ Calon Anggota Kepolisian Negara serta Anggota Tentara Nasional Indonesia/Anggota Kepolisian Negara tidak dapat diterima untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan.
- g. Berkelakuan baik.
Surat keterangan berkelakuan baik dibuat oleh kepolisian setempat.
- h. Sehat jasmani dan rohani.
Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dibuat oleh Dokter.
- i. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah.
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan, termasuk syarat khusus yang ditentukan instansi yang bersangkutan.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui:

1. Pelamar Umum

Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi CPNS.⁴⁰

2. Tenaga Honorer

Tenaga honorer yang telah mengabdikan kepada pemerintah sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan dapat diangkat menjadi CPNS.⁴¹

3. Sekretaris Desa

Sekretaris Desa yang memenuhi persyaratan tertentu dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.⁴²

Prosedur pelaksanaan pengadaan PNS dari Pelamar Umum sesuai Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil sebagaimana

⁴⁰ Dasar hukum Pengadaan ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002. Petunjuk teknisnya adalah Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS

⁴¹ Dasar hukum pengadaan ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007. Petunjuk teknisnya adalah Keputusan Kepala BKN Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS

⁴² Dasar hukum pengadaan ini adalah Undang Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Petunjuk teknisnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil.

telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002, secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Perencanaan

Perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain meliputi ⁴³:

- a. Penjadwalan Kegiatan, antara lain :
 - a). inventarisasi lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi serta syarat jabatannya;
 - b). pengumuman akan dilaksanakannya pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
 - c). penyiapan materi ujian;
 - d). penyiapan sarana dan prasarana yang diperlukan;
 - e). pelamaran;
 - f). pelaksanaan penyaringan;
 - g). pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- b. Perhitungan Biaya :
 Dalam perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil selain harus memperhitungkan penyediaan anggaran gajinya, juga sekaligus diperhitungkan biaya yang diperlukan untuk menyelenggarakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil hanya diperkenankan dalam batas formasi yang telah ditetapkan, dengan memprioritaskan antara lain ⁴⁴:

- a. pegawai pelimpahan/penarikan dari Departemen/Lembaga Pemerintah Nondepartemen/ Pemerintah Daerah yang kelebihan pegawai.

⁴³ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 tahun 2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS

⁴⁴ Lampiran 1 Angka Romawi II huruf A angka 3 Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil

- b. siswa/mahasiswa ikatan dinas, setelah lulus dari pendidikannya.
- c. tenaga medis dan paramedis yang telah selesai melaksanakan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap.

B. Pengumuman Dan Pelamaran

Setiap kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong harus diumumkan seluas-luasnya melalui media massa yang tersedia dan/atau bentuk lainnya yang mungkin digunakan, sehingga pengadaan Pegawai Negeri Sipil diketahui oleh umum. Disamping untuk memberikan kesempatan yang luas kepada warga Negara Indonesia untuk mengajukan lamaran, juga memberikan lebih banyak kemungkinan bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memilih calon yang cakap dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya. Pengumuman tersebut harus dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.⁴⁵

Dalam pengumuman tersebut dicantumkan, antara lain ⁴⁶:

- a. jumlah dan jenis jabatan yang lowong;
- b. kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- c. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
- d. alamat dan tempat lamaran ditujukan;

⁴⁵ Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

⁴⁶ Pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Lampiran 1 Angka Romawi II huruf B Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil

- e. batas waktu pengajuan surat lamaran;
- f. waktu dan tempat seleksi; dan
- g. lain-lain yang dipandang perlu.

Pelamaran sebagai PNS dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut⁴⁷:

1. Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang bersangkutan. Dalam surat lamaran tersebut harus dilampirkan :
 - a. Foto copy Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
 - b. Kartu tanda pencari kerja dari Dinas Tenaga Kerja.
 - c. Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan.
2. Dalam lamaran harus menyebutkan jabatan yang akan dilamar;
3. Penerimaan lamaran dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman;
4. Untuk memudahkan penerimaan lamaran, tempat penerimaan lamaran diatur sesuai jenis tenaga dan jenjang pendidikan yang dilamar.
5. Setiap instansi Pusat dan Daerah wajib mengakomodasi pelamar penyandang cacat sesuai dengan tingkat dan jenis kecacatannya serta jabatan atau tugas yang akan didudukinya.
6. Khusus bagi lulusan terbaik dengan predikat paling kurang *cum laude* dari perguruan tinggi negeri atau swasta yang terakreditasi dengan peringkat A, untuk mendapat perhatian khusus dalam penerimaan CPNS.
7. Pemeriksaan kelengkapan berkas lamaran dilakukan sesuai dengan syarat yang ditentukan.
8. Pemilahan berkas lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat serta berkas yang belum lengkap diberi tanda/kode yang berbeda.
9. Berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan dengan memberikan alasan pengembaliannya;
10. Berkas lamaran yang tidak lengkap, diberitahukan kepada yang bersangkutan untuk dilengkapi dengan batas waktu sebelum pelaksanaan ujian.
11. Lamaran yang memenuhi syarat administrasi disusun dalam satu daftar nominatif sebagai bahan pengendalian administrasi dan pemberian tanda peserta ujian.

⁴⁷Lampiran 1 Angka Romawi II huruf B Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS

C. PENYARINGAN

I. PEMERIKSAAN ADMINISTRATIF

1. Setiap surat lamaran yang diterima diperiksa dan diteliti sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam pengumuman, misalnya kualifikasi pendidikan, usia, dan sebagainya.
2. Pemeriksaan terhadap surat lamaran tersebut dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian.
3. Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan, dikembalikan kepada pelamar yang bersangkutan disertai dengan alasan-alasannya, umpamanya tidak memenuhi syarat kualifikasi pendidikan dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.
4. Surat lamaran yang memenuhi syarat disusun dan didaftar secara tertib, untuk memudahkan pemanggilan.

II. MATERI UJIAN

1. Materi ujian hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga pelamar yang akan diterima benar-benar mempunyai kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Adapun materi ujian tersebut meliputi :
 - a. Test Kompetensi.
Materi test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan.
 - b. Psikotes.
Penyelenggaraan psikotes disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan dan kemampuan instansi masing-masing.
2. Test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, antara lain meliputi :
 - a. Pengetahuan Umum;
 - b. Bahasa Indonesia;
 - c. Kebijaksanaan Pemerintah;
 - d. Pengetahuan Teknis
 - e. Pengetahuan lainnya
 - f. Dalam menyusun materi ujian harus didasarkan pada persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
3. Psikotes dilakukan untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat bagi pelamar. Penyelenggaraan psikotes dilakukan sesuai dengan kemampuan instansi masing masing.

III. UJIAN

1. Dalam rangka usaha menjamin obyektivitas penyelenggaraan ujian penyaringan penerimaan pegawai, maka ujian dilaksanakan secara tertulis.
2. Apabila dipandang perlu dapat diadakan ujian lisan berupa wawancara, yang merupakan pelengkap dari ujian tertulis, sebagai salah satu usaha untuk meyakinkan hasil ujian tertulis atau sebagai salah satu usaha untuk lebih mengetahui kecakapan pelamar.
3. Bagi pelamar yang akan mengisi lowongan tertentu, diadakan ujian keterampilan. Umpamanya, ujian keterampilan bagi pelamar yang akan diangkat menjadi operator komputer, pengemudi kendaraan bermotor, dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.
4. Selain ujian tertulis, ujian lisan dan ujian keterampilan, bagi pelamar yang akan mengisi jabatan tertentu dapat diadakan ujian kepribadian (psikotes).
5. Lembar jawaban ujian diperiksa oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang pemeriksa ujian.
Dalam hal terdapat perbedaan penilaian antara pemeriksa yang satu dengan pemeriksa yang lain, maka nilai peserta ujian adalah hasil bagi dari jumlah nilai yang diberikan oleh masing-masing pemeriksa ujian.
6. Apabila diadakan ujian lisan, maka untuk menjamin obyektivitas ujian lisan tersebut dilakukan sekurang-kurangnya oleh 2 (dua) orang penguji dan hasil ujian lisan harus dicatat secara teliti oleh penguji.
7. Panitia ujian menyusun daftar nama peserta dan nilai hasil ujian berdasarkan urutan ranking hasil ujian.
8. Panitia ujian menyerahkan daftar dimaksud kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditetapkan dan diumumkan nama pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan.

VI. PENGOLAHAN HASIL UJIAN

- a. Untuk menjamin obyektivitas penilaian LJK hasil ujian, pengolahannya dilakukan dengan komputer.
- b. Pengolahan LJK untuk Instansi Pusat, dilakukan oleh masing-masing Tim Pengadaan PNS Instansi Pusat.
- c. Pengolahan LJK hasil ujian untuk daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dilakukan oleh Tim Pengadaan PNS Tingkat Provinsi.
- d. Dalam hal Instansi Pusat dan Provinsi belum dapat melakukan pengolahan sendiri, dapat bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri setempat/terdekat.

D. PENGANGKATAN

1. Pelamar yang ditetapkan diterima, wajib melengkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau yang ditunjuk olehnya.
2. Apabila salah satu syarat tidak dipenuhi, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara memberikan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil bagi yang memenuhi syarat, sedangkan yang tidak memenuhi syarat tidak diberikan Nomor Identitas Pegawai dan berkasnya dikembalikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.
4. Berdasarkan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP), maka Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pengangkatan yang bersangkutan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
5. Masa selama menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan masa percobaan. Lamanya masa percobaan adalah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun. Masa percobaan dihitung sejak tanggal yang bersangkutan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.
6. Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila telah memenuhi syarat:
 - a. setiap unsur penilaian prestasi kerja/daftar penilaian pekerjaan (DP3) sekurang-kurangnya bernilai baik
 - b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan
 - c. telah lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan
7. Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi persyaratan diatas lebih dari 2 (dua) tahun atas kesalahan yang bersangkutan, diberhentikan dari Calon Pegawai Negeri Sipil.

E. TENAGA HONORER DAN SEKRETARIS DESA

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh PPK atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja

Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN/APBD)⁴⁸. Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan dilakukan melalui seleksi administrasi, yang harus dilaksanakan secara obyektif, didasarkan atas syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Pengangkatan tenaga honorer pada prinsipnya memprioritaskan tenaga honorer yang berusia paling tinggi dan/atau mempunyai masa kerja lebih banyak.

Persyaratan pengangkatan tenaga honorer pada seleksi administrasi bagi mereka yang telah diumumkan atau ditetapkan oleh BKN adalah:⁴⁹

1. Mengajukan surat lamaran
2. Foto Copy Ijazah
3. Pas photo
4. Surat Keputusan pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer
5. Daftar Riwayat Hidup
6. Surat Keterangan catatan kepolisian
7. Surat Ketenangan sehat jasmani dari dokter
8. Surat Keterangan tidak mengkonsumsi Narkotika, Psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya.
9. Surat pernyataan: tidak pernah dihukum penjara atau kurungan, tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai CPNS/PNS, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai BUMN/BUMN/Swasta, tidak berkedudukan sebagai CPNS, bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditentukan pemerintah dan tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.

⁴⁸ Lampiran II Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS.

⁴⁹ Lampiran I Angka Romawi II huruf B Peraturan Kepala BKN Nomor 30 tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS.

Pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian dilakukan oleh tenaga honorer. Di antara tenaga honorer tersebut ada yang telah lama bekerja kepada pemerintah dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh pemerintah. Masa bekerja mereka sudah lama dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh pemerintah, dalam kenyataannya sebagian tenaga honorer tersebut telah berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan berdasarkan peraturan perundang-undangan tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, maka bagi mereka diberikan perlakuan secara khusus dalam pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer yang berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan telah bekerja minimal 1 (satu) tahun atau lebih, dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, setelah melalui seleksi administratif.

Sekretaris Desa adalah Perangkat Desa yang bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang tertib administrasi pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan dan pemberdayaan masyarakat⁵⁰. Sekretaris desa yang memenuhi persyaratan dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Di dalam pengaturannya terdapat ketentuan yang memungkinkan Sekretaris Desa dapat diangkat langsung menjadi PNS, yaitu Sekretaris Desa yang

⁵⁰ Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil

telah diangkat dengan sah sampai dengan tanggal 15 Oktober 2004.⁵¹ Hal ini berbeda dengan sistem yang dianut dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dimana sebelum menjadi PNS terlebih dahulu dilakukan masa percobaan sebagai CPNS (Calon Pegawai negeri Sipil)

Sesuai pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 persyaratan bagi Sekretaris Desa menjadi PNS adalah:⁵²

- a. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. setia kepada Pancasila sebagai Dasar Negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta Pemerintah;
- c. tidak sedang menjalani hukuman karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. sehat jasmani dan rohani;
- e. memiliki ijazah paling rendah Sekolah Dasar atau yang sederajat; dan
- f. berusia paling tinggi 51 (lima puluh satu) tahun terhitung pada 15 Oktober 2006.

Sekretaris Desa secara bertahap diangkat menjadi PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengangkatan Sekretaris Desa sebelum adanya Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 dilakukan dengan Surat Keputusan Bupati/Walikota, Surat Keputusan Pembantu Bupati/Walikota, Sekretaris Wilayah Daerah, Pejabat lain yang ditunjuk oleh Bupati/Walikota, Camat, dan Kepala Desa. Pengangkatan tersebut tidak dalam status PNS. Sekretaris Desa yang dapat diangkat langsung

⁵¹ Pasal 202 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

⁵² Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil

menjadi PNS, yaitu Sekretaris Desa yang telah diangkat dengan sah sampai dengan tanggal 15 Oktober 2004 dan melaksanakan tugas hingga berlakunya Peraturan Pemerintah tersebut. Sedangkan batas usia pengangkatan berusia paling tinggi 51 (lima puluh satu) tahun dan penetapan pangkat/ golongan ruang yang diberikan paling tinggi adalah Pengatur Muda golongan ruang II/a pada semua Sekretaris Desa yang diangkat menjadi PNS. Kedua hal tersebut menjadi syarat khusus diantara persyaratan lainnya untuk dapat diangkat menjadi PNS. Pengangkatan Sekretaris Desa menjadi PNS dilakukan secara bertahap yaitu diawali pada tahun 2007 dan diselesaikan pada tahun 2009. Penahapan pengangkatan Sekretaris Desa menjadi PNS ini dilakukan dengan memperhatikan urutan prioritas yang didasarkan pada usia paling tinggi.⁵³

⁵³ Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil