

**BAB III**  
**GAMBARAN UMUM**  
**KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU**

**A. Geografis**

Wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu terletak di sebelah Utara Teluk Jakarta dan Laut Jawa Jakarta. Lokasinya berada antara 06°00'40" dan 05°54'40" Lintang Selatan dan 106°40'45" dan 109°01'19" Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, yaitu luas daratan mencapai 897.71 Ha dan luas perairan Kepulauan Seribu mencapai 6.997,50 km<sup>2</sup>. Jumlah keseluruhan pulau yang ada di wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu mencapai 110 buah. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari informan, sebagai berikut.

*Wilayah KAKS terletak di Teluk Jakarta dan Laut Jawa yang sebagian besar wilayahnya merupakan perairan laut seluas 6.997,50 Km<sup>2</sup> (11 kali luas daratan Jakarta).<sup>54</sup>*

Wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu secara fisik dibatasi oleh :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa/Selat Sunda.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Jawa.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cengkareng, Penjaringan, Pademangan, Tj.Priok, Koja, Cilincing, dan Tangerang.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Laut Jawa/Selat Sunda.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

Adapun Ibukota Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu ini berada di Pulau Pramuka yang secara administratif dibagi menjadi dua kecamatan, yakni:

- Kec. Kepulauan Seribu Utara, berkedudukan di Pulau Harapan. Kecamatan ini terdiri dari 3 kelurahan:
  1. Kel. Pulau Kelapa, berkedudukan di Pulau Kelapa, meliputi 36 Pulau;
  2. Kel. Pulau Harapan, berkedudukan di Pulau Harapan, meliputi 30 Pulau;
  3. Kel. Pulau Panggang, berkedudukan di Pulau Pramuka, meliputi, 13 Pulau.
- Kec. Kepulauan Seribu Selatan, berkedudukan di Pulau Tidung Besar. Kecamatan ini terdiri dari 3 kelurahan:
  1. Kel. Pulau Tidung, berkedudukan di Pulau Tidung Besar, meliputi 6 Pulau;
  2. Kel. Pulau Pari, berkedudukan di Pulau Pari, meliputi 10 Pulau;
  3. Kel. Pulau Untung Jawa, berkedudukan di Pulau Untung Jawa, meliputi 15 Pulau.<sup>56</sup>

Berikut adalah pernyataan dari informan yang menyatakan bahwa Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu terdiri dari 2 kecamatan yang di dalamnya terdapat 6 kelurahan.

*Terdapat 2 kecamatan dan 6 kelurahan. Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan dengan 3 kelurahan, yaitu Kel. P. Untung Jawa, Kel. P. Pari, dan Kel. P. Tidung. Sedangkan Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dengan 3 kelurahan, yaitu Kel. P. Panggang, Kel. P. Harapan, dan Kel. P. Kelapa.<sup>57</sup>*

---

<sup>55</sup> “Gambaran Umum Kepulauan Seribu”, [www.kepulauanseribu.net](http://www.kepulauanseribu.net), diunduh pada Rabu, 30 Januari 2008

<sup>56</sup> “Profil Wilayah: Profil Kepulauan Seribu”, [www.pulauseribu.net](http://www.pulauseribu.net), diunduh pada Rabu, 20 Februari 2008

<sup>57</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

Untuk menjaga kelestarian lingkungan serta keseimbangan ekologi, Pemerintah membagi gugusan kepulauan ini menjadi tiga zona.

- Zona pertama, diperuntukkan bagi eksploitasi sumber daya alam. Kekayaan di dalamnya bisa diambil dan dimanfaatkan sepenuhnya untuk kepentingan industri. Misalnya adalah terumbu karang mati yang dieksploitasi untuk kepentingan industri ubin teraso atau lainnya.
- Zona kedua, adalah pulau-pulau yang khusus disediakan untuk taman nasional atau tujuan wisata alam.
- Zona ketiga, ditentukan sebagai kawasan cagar alam yang dilindungi.<sup>58</sup>

## **B. Tata Praja dan Aparatur**

Awalnya Kepulauan Seribu adalah sebuah kecamatan di wilayah Kotamadya Jakarta Utara. Kepulauan Seribu resmi berstatus Kabupaten Administrasi setelah dikeluarkannya PP Nomor 55 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Ibukota atau pusat pemerintahan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu terletak di Pulau Pramuka, sebagaimana pernyataan dari informan berikut ini.

*KAKS sebelumnya adalah salah satu kecamatan di wilayah Kotamadya Jakarta Utara, maka berdasarkan Undang-Undang No. 34 Tahun 1999, statusnya ditingkatkan menjadi Kabupaten yang kemudian ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 55 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dengan Ibukota Kabupaten di Pulau Pramuka.*<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> “Profil Wilayah: Profil Kepulauan Seribu”, *Loc. Cit.*

<sup>59</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

Sejak saat itu pula perangkat organisasi Pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu ditata. Perangkat organisasi mulai dilengkapi, dimulai dengan Sekretariat Kabupaten, yang meliputi bagian-bagian serta sub bagian. Kemudian unsur Teknis kepanjangan unsur Dinas di Propinsi dalam hal ini Suku Dinas. Lalu Badan sampai dengan Seksi Dinas serta Pelaksana tugas kantor.<sup>60</sup> Akan tetapi, saat pertama kali dibentuk, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu masih kekurangan pegawai. Berikut adalah pernyataan informan yang dapat memperkuat hal ini.

*Jumlah PNS pertama kali KAKS terbentuk adalah 88 orang terdiri dari 8 orang pegawai sekretariat, 23 orang pegawai kecamatan, dan 57 orang pegawai kelurahan. Untuk pegawai badan, kantor, sudin, dan seksi dinas belum ada, karena belum terbentuk.*<sup>61</sup>

Adapun visi, misi, dan tujuan dari Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah sebagai berikut.

#### VISI

Kepulauan Seribu Sebagai Ladang dan Taman Kehidupan Bahari yang Berkelanjutan

#### MISI

1. Mewujudkan wilayah Kepulauan Seribu sebagai kawasan wisata bahari yang lestari
2. Menegakkan hukum yang terkait dengan pelestarian lingkungan kebaharian dan segala aspek kehidupan

---

<sup>60</sup> “Gambaran Umum Kepulauan Seribu”, *Loc. Cit.*

<sup>61</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

## TUJUAN

1. Kelestarian Kepulauan Seribu sebagai satu kesatuan gugus ekosistem.
2. Terwujudnya kelestarian dan berkembangnya fungsi sumber daya kelautan.
3. Berkembangnya pariwisata Kepulauan yang berkualitas dan berkelanjutan.
4. Terkendalinya pertumbuhan dan meningkatnya kualitas kehidupan SDM.
5. Terciptanya kenyamanan dan kemudahan melalui pengadaan sarana dan prasarana Kepulauan.<sup>62</sup>

Pembangunan Tatapraja dan Aparatur di Kepulauan Seribu pada dasarnya merupakan bagian dari Pembangunan Tatapraja dan Aparatur Propinsi DKI Jakarta secara keseluruhan. Pembangunan Tatapraja dan Aparatur tersebut terintegrasi dalam 7 fungsi yakni fungsi hukum, ketentraman, ketertiban dan penanggulangan bencana, kesatuan bangsa, Pemerintahan Umum, Fungsi Perencanaan dan Pengawasan, Fungsi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Fungsi Sistem Informasi.

Fungsi Hukum, diarahkan untuk menata kembali seluruh peraturan perundang-undangan daerah yang sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi dan dapat mendukung perkembangan kebutuhan masyarakat pada era otonomi daerah, menegakkan supremasi hukum, meningkatkan kepastian hukum pada kegiatan perekonomian, serta mengembangkan budaya hukum di semua lapisan masyarakat termasuk aparatur daerah. Fungsi Ketentraman, Ketertiban diarahkan untuk menciptakan kondisi Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang tentram, tertib dan teratur, serta menciptakan stabilitas daerah yang mantap dan dinamis sehingga dapat mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan

---

<sup>62</sup> “Visi dan Misi”, [www.kepulauanseribu.net](http://www.kepulauanseribu.net), diunduh pada Rabu, 30 Januari 2008

dan pembangunan, aktivitas masyarakat, mampu mengamankan hasil-hasil pembangunan yang telah dilaksanakan, termasuk kemampuan mengantisipasi penanggulangan bencana.

Kemudian Fungsi Kesatuan Bangsa, diarahkan untuk menciptakan suasana kondusif yang mendukung proses penguatan kembali persatuan dan kesatuan bangsa serta mendorong proses peningkatan pemahaman mengenai hak-hak asasi manusia dan demokrasi. Fungsi Pemerintahan Umum, diarahkan untuk menciptakan sistem dan fungsi pemerintahan yang efektif dan efisien terutama dalam rangka pengembangan otonomi daerah dengan merumuskan kebijakan dan kewenangan yang bermanfaat dalam mewujudkan pengembangan dan pemberdayaan pemerintahan serta menata kembali peraturan dan administrasi pertanahan sehingga tidak terjadi adanya duplikasi sertifikasi dan pertentangan kepentingan.

Sedangkan Fungsi Perencanaan dan Pengawasan, diarahkan untuk menyusun perencanaan pembangunan daerah yang transparan dan mampu memenuhi sebagian besar kebutuhan masyarakat sehingga fungsi kontrol dan proses pengawasan baik pengawasan internal maupun pengawasan yang dilakukan masyarakat akan lebih mudah dan efektif. Fungsi Pengelolaan Keuangan Daerah, diarahkan untuk meningkatkan penerimaan daerah dengan lebih mengoptimalkan sumber-sumber penerimaan daerah, baik yang berasal dari pendapatan asli daerah maupun dana perimbangan dengan meningkatkan peran serta masyarakat dan sektor swasta serta pengelolaan penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah yang lebih efisien dan efektif dengan berorientasi pada

transparansi dan akuntabilitas publik. Fungsi Sistem Informasi, diarahkan untuk menciptakan sistem teknologi informasi dan statistik yang dapat digunakan oleh pemerintah dan masyarakat sebagai basis pembangunan daerah, serta meningkatkan profesionalisme dalam statistik dan teknologi informasi.<sup>63</sup>

Berikut adalah catatan lengkap mengenai jumlah Bagian, Badan, Kantor, Sudin, dan Seksi Dinas yang ada dan beroperasi di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang merupakan unit operasional dan bertugas membantu Bupati dalam menjalankan tugasnya adalah sebagai berikut:

- Unsur Bagian, terdiri dari bagian Administrasi Wilayah; Bagian Hukum dan Ortala; Bagian Umum dan Perlengkapan; Bagian Humas dan Protokol; Bagian Kepegawaian; Bagian Keuangan; Bagian Administrasi Perekonom dan Sarana Kabupaten; dan Bagian Administrasi Kesejahteraan Masyarakat dan Sumberdaya Kelautan.
- Unsur Badan, terdiri dari Badan Perencanaan Kabupaten (Bapekab); Badan Pengawas kabupaten (Bawaskab); dan Badan Pemerdayaan Masyarakat (BPM).
- Unsur Sudin, terdiri dari Sudin Pariwisata; Sudin Perikanan dan Kelautan; Sudin Pendidikan Dasar; Sudin Kesehatan; Sudin Pekerjaan Umum; Sudin Pertambangan; Sudin Perhubungan; Sudin Kebersihan; dan Sudin Pertanahan dan Pemetaan.
- Unsur Seksi Dinas, terdiri dari Seksi Dinas Tata Bangunan; Seksi Dinas Tata Pemakaman; Seksi Dinas Pemadam Kebakaran; Seksi Dinas Trantib dan

---

<sup>63</sup> “Tata Praja dan Aparatur”, [www.kepulauanseribu.net](http://www.kepulauanseribu.net), diunduh pada Rabu, 30 Januari 2008

Linmas; Seksi Dinas Perumahan; Seksi Dinas Bintal dan Kesos; Seksi Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi; Seksi Dinas Permuseuman; Seksi Dinas Kependudukan; Seksi Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi; Seksi Dinas Olahraga dan Pemuda; Seksi Dinas P2B; Seksi Dinas Tatakota dan Seksi Dinas Pendapatan Daerah.

Unit-unit kerja tingkat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu itu dipusatkan di Pulau Pramuka dan Pulau Karya. Adapun Kantor Kecamatan dan Kelurahan masing-masing berada di pulau permukiman. Sedangkan fasilitas gedung untuk Kantor Kecamatan dan Kelurahan semuanya telah tersedia kecuali Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang gedungnya masih sewa karena gedung lama dipergunakan sebagai Kantor Bupati.

### **C. Penduduk**

Jumlah Penduduk Kepulauan Seribu di 11 Pulau pemukiman berjumlah sekitar 20.376 jiwa. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2000 jumlah penduduk laki-laki di Kepulauan Seribu adalah 9.176 jiwa dan perempuan 8.797 jiwa atau sex ratio sebesar 1,04. Sedangkan jumlah rumahtangga sebanyak 4.454 rumahtangga dengan beragam suku bangsa. Diantaranya, Bugis, Betawi, Madura, Banten dan lain-lain.<sup>64</sup> Distribusi penduduk terkonsentrasi di Kecamatan Kepulauan Seribu Utara, yaitu sebesar 60,03% dan sisanya berada di pulau-pulau

---

<sup>64</sup> "Profil Kepulauan Seribu", [www.jakarta.go.id](http://www.jakarta.go.id), diunduh pada Rabu, 20 Februari 2008

pemukiman yang berada di wilayah Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan, dengan rincian seluruhnya 119 Rukun Tetangga dan 24 Rukun Warga.<sup>65</sup>

Dari sekian banyak pulau, hanya 11 pulau yang dihuni. Sisanya digunakan untuk rekreasi, cagar alam, cagar budaya dan lain-lain. Konsentrasi penduduk terbesar terdapat di Kelurahan Pulau Kepala, 4.983 jiwa yang terkonsentrasi di Pulau Kelapa dan Pulau Kelapa Dua menyusul kemudian Kelurahan Pulau Panggang, mencapai 4.546 jiwa. Mereka ini bermukim di Pulau Panggang dan Pramuka. Kedua kelurahan itu berada di Kecamatan Kepulauan Seribu Utara. Adapun untuk Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan, konsentrasi penduduk terbesar terdapat di kelurahan Pulau Tidung, 3.952 jiwa dengan konsentrasi permukimannya terdapat di Pulau Tidung Besar dan Pulau Payung. Sedangkan yang terendah adalah kelurahan Pulau Untung Jawa dengan kepadatan 664 jiwa/km<sup>2</sup>.<sup>66</sup>

#### **D. Sarana dan Prasarana**

Kondisi kesejahteraan rakyat secara umum dapat dilihat dari kondisi fisik fasilitas rumah tangga maupun lingkungannya. Dari kondisi dan kualitas fisik rumah yang ditempati tercatat sebanyak 40,33 % dan sisanya sebanyak 26,13% adalah bangunan sementara. Ketersediaan air di tempat ini memang cukup namun kualitasnya perlu mendapat perhatian karena air yang mereka gunakan berasal dari tadah hujan. Dilihat dari fasilitas listrik, semua rumah tangga telah

---

<sup>65</sup> “Kesejahteraan Masyarakat”, *www.kepulauanseribu.net*, diunduh pada Rabu, 30 Januari 2008

<sup>66</sup> “Profil Daerah: Kepulauan Seribu”, *www.depdagri.go.id*, diunduh pada Rabu, 20 Februari 2008

menggunakan listrik yang berasal dari PLTD namun penggunaannya terbatas hanya 12 jam per hari.<sup>67</sup>

**Tabel III.1**  
**Sarana Sosial Budaya dan Perekonomian Kepulauan Seribu<sup>68</sup>**

Sarana	Jumlah (unit)	Keterangan
Masjid	11	
Mushalla	39	
SD/Ibtidaiyah	19	
SLTP/Tsanawiyah	6	
SLTA	1	
Puskesmas	1	Setiap 1 Kelurahan
BKIA	1	Setiap 1 Kelurahan
Posyandu	19	
Lap.Sepakbola	8	
Lap.Tenis	10	
Lap.Bulu Tangkis	19	
Lap. Volley 1	19	
Kantor Pos	1	
Telepon Umum	6	
Telex radio 7 unit	7	
Koperasi	4	2 unit di P. Panggang 1 unit di P. Kelapa 1 unit di P. Tidung

Sumber: “Profil Kepulauan Seribu”, [www.jakarta.go.id](http://www.jakarta.go.id), diunduh pada Rabu, 20 Februari 2008

Transportasi wisatawan dari dermaga wisata Marina Ancol, Jakarta dilayani oleh kapal speedboat yang dimiliki atau bekerja sama dengan pemilik pulau resor. Waktu tempuh dari dermaga wisata Marina Ancol ke pulau-pulau yang menjadi tujuan wisata tergantung pada jarak, keadaan cuaca, dan kecepatan kapal yang digunakan. Pemberangkatan kapal dari Marina Ancol ke pulau-pulau resor

<sup>67</sup> “Profil Wilayah: Profil Kepulauan Seribu”, *Loc. Cit.*

<sup>68</sup> “Profil Kepulauan Seribu”, *Loc. Cit.*

umumnya pada pagi hari jam 08.00 atau jam 09:00 dan kembali dari pulau-pulau resor menuju Marina Ancol pada jam 13:30 atau jam 14:00, tergantung pada pulau resor tujuan.

Transportasi masyarakat umum juga tersedia dari Marina Ancol dengan menggunakan kapal feri yang dioperasikan oleh Pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang bernama Transjakarta Lumba-Lumba dan Kerapu. Dengan Transjakarta lumba-lumba ditempuh dengan waktu 3 jam sedangkan dengan Kerapu hanya 1,5 jam. Namun demikian feri yang dikelola oleh Pemda tidak setiap saat beroperasi tergantung dengan subsidi.

Transportasi Masyarakat Umum dari Pelabuhan Muara Baru, Muara Angke, Jakarta Utara, dan Tanjung Pasir, Tangerang dilayani dengan kapal ojek. Kapal ojek ini berjadwal tiap hari menuju pulau-pulau pemukiman penduduk di kawasan Kepulauan Seribu, seperti: Pulau Pramuka, Pulau Panggang dan Pulau Kelapa. Di Pulau Panjang terdapat landas pacu bandara perintis yang jarang dimanfaatkan. Landas pacu ini berupa lapangan rumput sepanjang 900 meter untuk jenis pesawat STOL, tapi sampai tahun 2007 ini lapangan tersebut belum beroperasi.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> “Profil Wilayah: Profil Kepulauan Seribu”, *Loc. Cit.*

## **E. Ekonomi dan Pariwisata**

Pembangunan ekonomi di Kepulauan Seribu pada dasarnya merupakan bagian dari Pembangunan ekonomi Propinsi DKI Jakarta secara keseluruhan. Pembangunan ekonomi tersebut terintegrasi dalam 3 fungsi yakni Fungsi Pariwisata, Fungsi Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Koperasi, Fungsi Industri dan Perdagangan, Fungsi Perikanan dan Kelautan.

Disamping itu pula untuk mengembangkan produk perikanan yang bernilai tambah tinggi melalui usaha diversifikasi, peningkatan kualitas produk, kualitas SDM serta permodalan, mengoptimalkan penataan jaringan distribusi perikanan dalam upaya memenuhi kebutuhan gizi masyarakat dengan harga yang terjangkau. Selain itu meningkatkan peran serta masyarakat terhadap pelestarian, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya laut (khususnya budidaya, wisata bahari dan penangkapan).<sup>70</sup>

Penangkapan ikan di Kepulauan Seribu merupakan salah satu mata pencarian utama nelayan setempat. Produksi perikanan laut dan hasil tangkapan lokal pada tahun 2000 di wilayah Jakarta Utara 57.260.269 kg dengan nilai sebesar Rp 97.267.048.675,-. Hal ini mengalami penurunan produksi jika dibandingkan dengan pada tahun 1999 sebesar 63.091.645 kg. Dengan penurunan sebesar 5.831.136 kg atau turun sebesar 9,2%. Penurunan produksi tersebut disebabkan karena terjadinya over fishing penangkapan di perairan Teluk Jakarta yang diakibatkan padatnya armada perikanan yang beroperasi.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> “Ekonomi”, [www.kepulauanseribu.net](http://www.kepulauanseribu.net), diunduh pada Rabu 30 Januari 2008

<sup>71</sup> “Kepulauan Seribu”, [www.jakarta.go.id](http://www.jakarta.go.id), diunduh pada Rabu 20 Februari 2008

Kawasan pariwisata Kepulauan Seribu terbagi menjadi dua wilayah pengembangan wisata bahari, yaitu:

1. Kawasan Pariwisata Taman Laut (lokasi Kec. Kep. Seribu Utara) sebagai Kawasan Pariwisata Eksklusif
2. Kawasan Pariwisata Teluk (lokasi Kec. Kep. Seribu Selatan) sebagai Kawasan Pariwisata Massal

Pada kedua kawasan tersebut ditetapkan sebagai:

" THE INTERNATIONAL MARINE TOURISM DESTINATION AREA ”

Sebagai catatan menarik, selain Pulau-pulau resort, di setiap pulau-pulau pemukiman juga tersedia homestay atau rumah peristirahatan yang dapat disewa layaknya sebuah vila ataupun rumah sewa. harga yang ditawarkanpun cukup beragam dan relatif murah, rata-rata berkisar Rp.50.000 sampai 200.000/hari tergantung dari fasilitas yang diberikan.<sup>72</sup>

Kegiatan wisata terutama wisata bahari merupakan potensi besar yang dapat dikembangkan di Kepulauan Seribu. Kegiatan Pariwisata Bahari yang telah dikembangkan adalah: pemancingan, rekreasi laut dan pulau, sepeda air, penyelaman, selancar angin. Di Perairan Teluk Jakarta, Pulau Bidadari, Bira Besar. Akomodasi pariwisata berupa hotel dan cottage berpotensi dikembangkan di Kepulauan Seribu terutama di pulau-pulau yang diperuntukkan bagi kegiatan pariwisata seperti Pulau Genteng Besar, Pulau Lipan, Pulau Melintang Besra, Pulau Perak, Pulau Putri Besar, Pulau Sebaru Besar.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> “Pariwisata”, *www.kepulauanseribu.net*, Rabu 30 Januari 2008

<sup>73</sup> “Kepulauan Seribu”, *Loc.Cit.*

Kepulauan Seribu ditetapkan menjadi Taman Nasional Laut dengan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 162/Kpts-II/1995 dan No. 6310/Kpts-II/2002 yang dikelola oleh Balai Taman Nasional Laut Kepulauan Seribu, Departemen Kehutanan. Luas wilayah 107.489 hektar dengan sekitar 44 buah pulau termasuk ke dalam taman nasional. Pulau-pulau yang terdapat di Kawasan Taman Nasional Kepulauan Seribu merupakan tempat ideal untuk snorkeling, berenang, atau menyelam. Kepulauan Seribu mempunyai pulau yang ditunjuk sebagai pulau suaka alam seperti Pulau Rambut dan Pulau Onrust yang ditunjuk sebagai pulau cagar budaya.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> “Profil Wilayah: Profil Kepulauan Seribu”, *Loc. Cit.*

**BAB IV**

**ANALISIS PENARIKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**DI KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU**

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, beradab modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan PNS yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Saat ini, PNS dituntut untuk bekerja secara profesional juga memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global guna menyelenggarakan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Oleh karena itu, dilakukan proses penarikan PNS sebagai salah satu cara untuk mendapatkan SDM aparatur negara yang memiliki kompetensi tersebut. Menurut Musanef, pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh Pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu Jabatan Negeri atau disertai tugas negara yang lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Musanef, *Op.Cit.*, hal. 1

## **A. Mekanisme Penarikan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu**

Penarikan 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. Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang merupakan pengembangan organisasi atau dengan kata lain pemekaran dari wilayah DKI Jakarta, maka terdapat formasi yang lowong dan membutuhkan tambahan pegawai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan wilayahnya. Oleh karena penarikan PNS adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka Penarikandilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan. Hal ini berarti bahwa penarikan PNS harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara obyektif sesuai dengan syarat yang ditentukan. Penarikan PNS dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Dasar hukum dari pengadaan PNS, yaitu: (a) Pengadaan PNS dari pelamar umum diatur sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2002 jo. PP No. 98 Tahun 2000; (b) Pengadaan PNS dari tenaga honorer diatur dengan PP No. 48 Tahun 2005 yang petunjuk pelaksanaannya diatur dengan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional (BKN).

Akan tetapi, tidak semua penarikan berasal dari luar organisasi. Seperti yang ditulis oleh Zainun yang menyebutkan bahwa penarikan merupakan upaya

penemuan bakal calon pegawai dari dalam organisasi (*recruitment from outside*) maupun dari luar organisasi (*recruitment from within*).<sup>76</sup> Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari informan yang mengatakan bahwa,

*Kan yang namanya penambahan pegawai tidak melulu dari rekrutmen. Bisa dari peningkatan kompetensi. Misalnya di sana (Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu/KAKS) tidak punya akuntan, karena tidak ada penerimaan, maka pegawai yang punya kualifikasi tertentu dan belum berusia 40 tahun misalnya dikirim tugas belajar akuntansi dan setelah selesai baru ditempatkan di KAKS. Bisa juga melalui mutasi. Tiap tahun banyak pegawai daerah yang mengajukan diri mutasi ke DKI. Kalau memang lulus dan sesuai dengan kualifikasinya, bisa ditempatkan di KAKS. Karena berdasarkan pengalaman tidak setiap tahun ada rekrutmen dan masih ditentukan oleh pusat. Jadi, kita harus banyak cara untuk memenuhi kebutuhan pegawai.*<sup>77</sup>

Sejak tahun 2000, pemerintah, dalam hal ini adalah Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara, mengeluarkan kebijakan *zero growth* yang artinya adalah tidak ada penambahan pegawai hingga tahun tertentu. Hal ini dikarenakan adanya otonomi daerah yang menyebabkan melimpahnya pegawai kanwil menjadi pegawai daerah dan pada akhirnya mengakibatkan bertambahnya jumlah PNS DKI Jakarta. Oleh karena itu, sampai saat ini belum ada penambahan pegawai dari luar. Namun, pada tahun 2005 terjadi penambahan pegawai. Tetapi, hanya dititikberatkan pada pengangkatan pegawai dari tenaga honorer. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari informan, yaitu

*Memang untuk tahun ini tidak ada proses rekrutmen pegawai, dan memang sudah 10 tahun tidak melakukan rekrutmen. Itu semua karena Menpan mengeluarkan kebijakan zero growth, maksudnya tidak ada rekrutmen pegawai untuk daerah sampai tahun sekian. Hal tersebut karena melimpahnya pegawai KANWIL pada saat itu, karena sekarang sudah OTDA dan KANWIL sudah tidak ada, maka*

---

<sup>76</sup> Buchari Zainun, 2004, *Op. Cit.*, hal. 37

<sup>77</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

*pegawai KANWIL dilimpahkan menjadi Pegawai Daerah. Pada tahun 2000, jumlah pegawai DKI dari 74000 menjadi 106000, karena melimpahnya KANWIL-KANWIL daerah seperti KANWIL kesehatan, pendidikan dsb. Hal ini menyebabkan beban anggaran menjadi luar biasa besar. Makanya, Menpan menetapkan kebijakan zero growth. Proses rekrutmen baru ada pada tahun 2005, setelah 8 tahun tidak ada rekrutmen, itu pun kebijakannya adalah pengangkatan Penarikan pegawai dari pegawai honorer...*<sup>78</sup>

Oleh karena kebijakan *zero growth* tersebut, maka Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu juga tidak melakukan Penarikan PNS untuk menambah pegawainya. Sebagai penggantinya, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu meminta kepada BKD (BKD) Pemerintah Propinsi DKI Jakarta untuk menambah pegawai melalui jalur mutasi pegawai atau lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengadaan PNS tahun anggaran 2005 ditekankan kepada 2 hal, yaitu pengadaan CPNS melalui tenaga honorer dan pengadaan PNS dari pelamar umum. Pengadaan CPNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, penetapan NIP sampai dengan pengangkatan sebagai CPNS. Sedangkan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah (beban APBN/APBD). Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari responden, berikut adalah kutipannya.

*Ya, jadi zero growth adalah penambahan nol. Maksudnya, tidak ada penambahan pegawai hingga tahun sekian. Zero growth itu mulai ditetapkan setelah ada otonomi daerah, sekitar tahun 2000. Jadi sejak saat itu tidak ada penambahan pegawai, baru ada tahun 2005 untu*

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

*tenaga honorer. Komposisinya, pengadaan saat itu 30% dari luar untuk jadi CPNS dan 70% untuk honorer dan kita akan menyelesaikan tenaga honorer ini sampai tahun 2009. Meyelesaikan di sini artinya pengangkatan dari tenaga honorer menjadi CPNS.<sup>79</sup>*

Dalam pengadaan PNS dari pelamar umum, kualifikasi pendidikan pelamar umum harus mengikuti jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang disusun berdasarkan kebutuhan organisasi. Sedangkan alur pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan peringkat dalam daftar database BKN yang telah dirativikasi masing-masing instansi.
- Urutan peringkat disusun berdasarkan perubahan PP No. 48 Tahun 2005
- Jabatan dan kualifikasi pendidikan merupakan usulan dari instansi berdasarkan data jabatan dan kualifikasi pendidikan tenaga honorer yang ada.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam PenarikanPNS adalah:

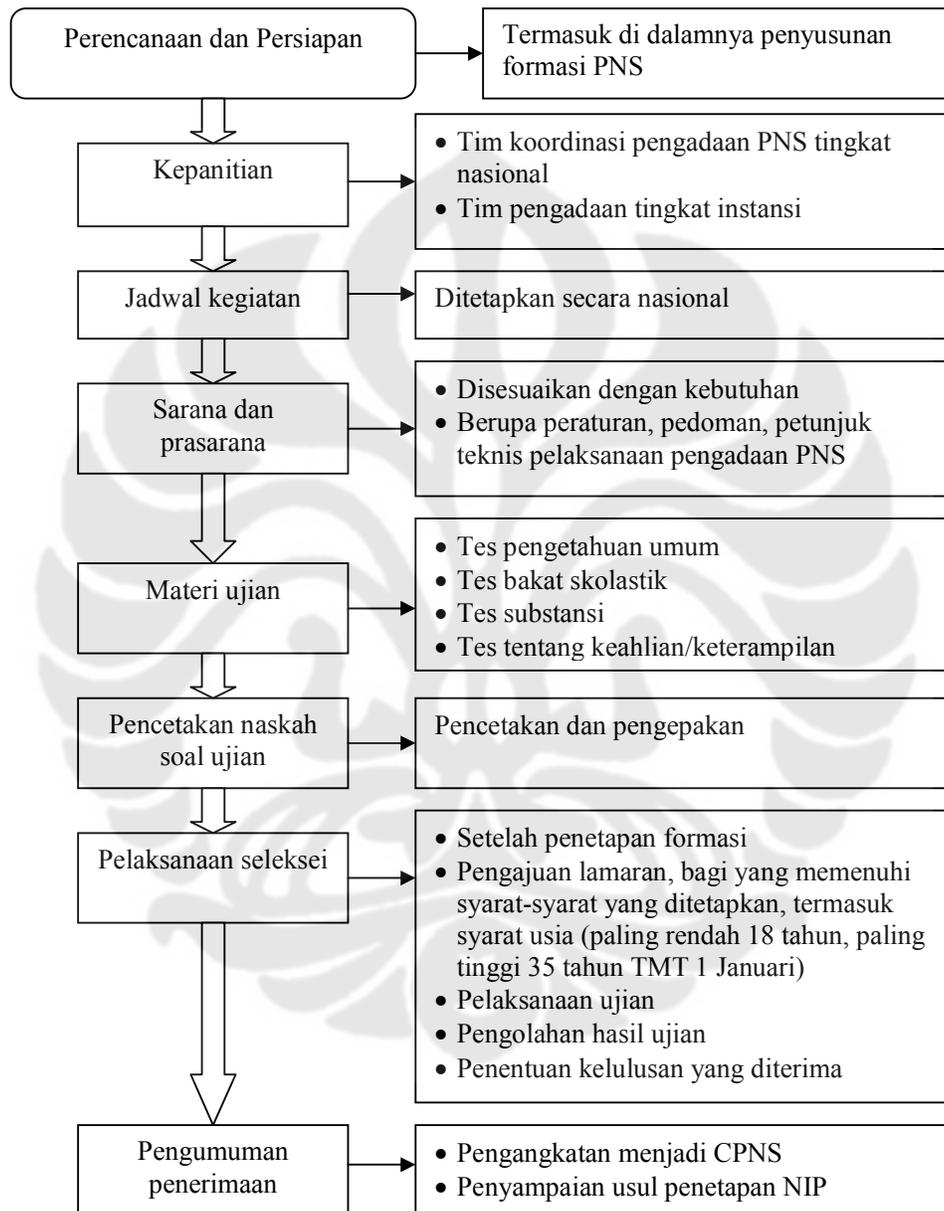
- Desentralisasi, dalam arti penyelenggaraan Penarikanmenjadi tugas dan tanggung jawab Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan, baik di pusat maupun daerah.
- Penyelenggaraan seleksi dilakukan secara serentak nasional, terutama bagi pelamar umum.

Akan tetapi secara garis besar, proses penarikan PNS di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan PNS. Pada proses pengadaan tersebut terdapat 5 tahap, yaitu

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS, dan terakhir adalah tahap pengangkatan PNS.



**GAMBAR IV.1**

**ALUR PENGADAAN PNS**

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2008

Dari gambar IV.1 di atas dapat dilihat alur pengadaan PNS yang dimulai dari perencanaan dan persiapan yang termasuk di dalamnya penyusunan formasi PNS. Kemudian dilanjutkan dengan pembentukan panitia pengadaan PNS yang bertugas membuat jadwal kegiatan, menyiapkan sarana dan prasarana, pembuatan soal ujian, pencetakan naskah soal ujian, pengumuman ke berbagai media massa agar setiap warga negara mengetahuinya. Setelah diadakan pengumuman, para calon pelamar mulai mendaftarkan diri dan pelaksanaan seleksi pun dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Setelah seleksi, kemudian hasil ujian diolah dan diumumkan peserta yang lulus ujian dan diangkat sebagai CPNS yang pada akhirnya akan diangkat menjadi PNS dengan mengikuti persyaratan-persyaratan yang berlaku.

#### 1. Perencanaan

Perencanaan pengadaan PNS dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Oleh karena Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu merupakan bagian dari DKI Jakarta dan masalah kepegawaian masih kewenangan dari BKD DKI Jakarta, maka Pejabat Pembina Kepegawaian yang dimaksud dalam hal ini adalah Gubernur DKI Jakarta, Kepala BKN, Menteri Keuangan, dan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara. Perencanaan pengadaan PNS adalah penjadwalan kegiatan yang dimulai dari inventarisasi lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi beserta syarat jabatannya, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Dasar hukum formasi PNS adalah:

- 1) Undang-undang No. 43 Tahun 1999, pasal 15
- 2) Undang-undang No. 32 Tahun 2004
- 3) Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2003
- 4) Keputusan Presiden No. 42 Tahun 2002
- 5) Keputusan Kepala BKN No. 26 Tahun 2004

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2003, formasi PNS yang selanjutnya disebut dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi PNS terdiri dari:

- a. Formasi PNS Pusat
- b. Formasi PNS Daerah

Formasi PNS Pusat untuk masing-masing satuan organisasi pemerintahan pusat setiap tahun anggaran ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara setelah mendapat pertimbangan dari Kepala BKN. Formasi PNS Daerah untuk masing-masing satuan organisasi pemerintah daerah Propinsi/kabupaten/kota setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara berdasarkan pertimbangan Kepala BKN.

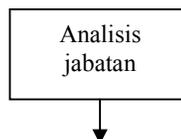
Penetapan dan persetujuan formasi PNS Pusat dan PNS Daerah dilakukan berdasarkan usul dari: (a) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat; (b) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur. Usul pengajuan formasi PNS Daerah Propinsi disampaikan oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian Daerah Propinsi yang bersangkutan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan Kepala BKN.

Hal tersebut di atas sesuai dengan pernyataan informan, sebagai berikut.

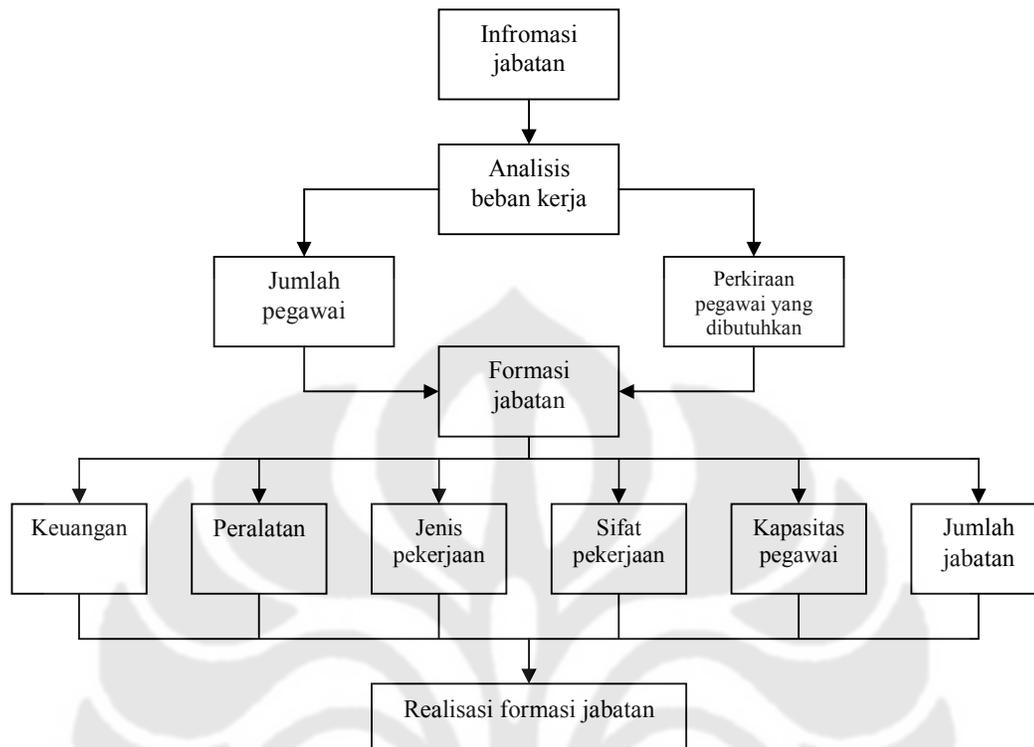
*Sistem yang kita lakukan dalam pengadaan PNS di KAKS melalui prosedur yang berlaku, yaitu mengirim kebutuhan pegawai kepada BKD Propinsi DKI Jakarta. Selanjutnya BKD Propinsi DKI Jakarta memprosesnya karena kewenangan Penarikan PNS ada di tingkat Propinsi.<sup>80</sup>*

Tujuan dari penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi. Oleh karena itu, penyusunan formasi harus menggunakan analisis jabatan. Analisis jabatan adalah proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan, serta mengolahnya menjadi informasi jabatan. Informasi jabatan adalah analisis jabatan yang berupa uraian jabatan dan peta jabatan. Uraian jabatan merupakan uraian tentang hasil analisis jabatan yang berisi informasi tentang nama jabatan, kode jabatan, unit organisasi, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, nama jabatan yang berada di bawahnya, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, resiko bahaya, syarat jabatan, dan informasi jabatan lainnya. Peta jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai yang paling tinggi.



---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008



**GAMBAR IV.2**  
**ALUR FORMASI PNS**

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2008

Dari gambar IV.2, terlihat bahwa dalam penyusunan formasi PNS harus didahului dengan analisis jabatan yang berfungsi agar setiap pegawai yang menjadi bagian dalam formasi memiliki kedudukan dalam jabatan yang jelas. Dari analisis jabatan tersebut akan diperoleh informasi mengenai jabatan yang dapat membantu dalam penyusunan formasi. Dibantu dengan analisis beban kerja dalam penyusunan formasi, maka akan terlihat berapa jumlah pegawai yang sudah ada saat ini dan perkiraan jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerjanya. Setelah itu, disusun formasi PNS dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara dalam hal penggajian dan hak-hak pegawai lainnya,

melihat pada peralatan yang tersedia, jenis dan sifat pekerjaan, beban kerja kapasitas bagi setiap PNS, dan jumlah jabatan yang tersedia, maka disusun formasi PNS setelah penyesuaian.

Usul pengajuan formasi PNS Daerah Kabupaten/Kota disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota yang bersangkutan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan Kepala BKD melalui Gubernur selaku wakil pemerintah. Gubernur dalam mengajukan usul formasi PNS Daerah dibuat secara kolektif dengan merinci jumlah formasi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah Propinsi dan masing-masing Daerah Kabupaten/Kota di lingkungan Propinsi yang bersangkutan sesuai dengan yang diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota.

Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu sebagai bagian dari DKI Jakarta, perencanaan dalam PenarikanPNS dilakukan melalui BKD DKI Jakarta yang selanjutnya kewenangannya berada di BKD DKI Jakarta. Seperti kutipan pernyataan dari informan di bawah ini.

*Sistem yang kita lakukan dalam PenarikanPNS di KAKS melalui prosedur yang berlaku, yaitu mengirim kebutuhan pegawai kepada BKD Propinsi DKI Jakarta. Selanjutnya BKD Propinsi DKI Jakarta memprosesnya karena kewenangan PenarikanPNS ada di tingkat Propinsi.<sup>81</sup>*

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari informan lainnya, yang kutipannya sebagai berikut.

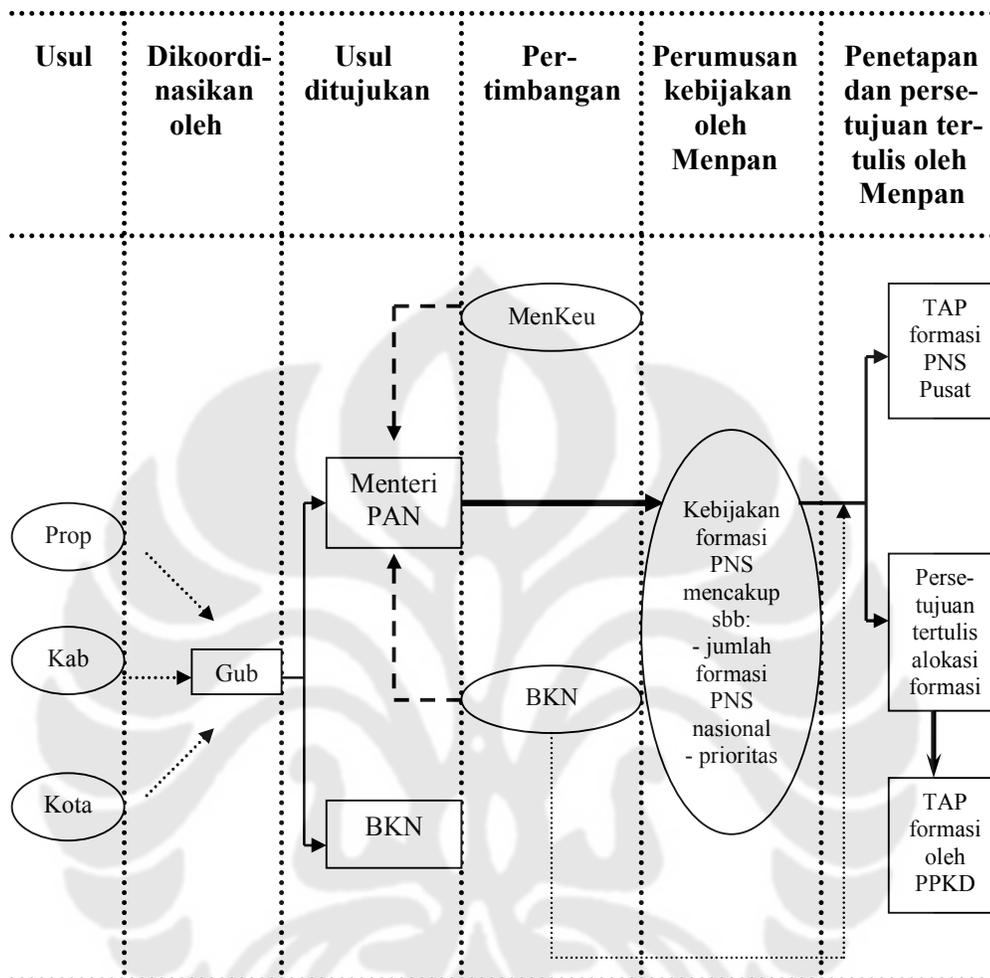
---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

...khusus di Propinsi DKI Jakarta tidak ada daerah Tingkat II, walaupun ada KAKS itu hanya bagian dari DKI, bukan pemerintahan sendiri. Kalau di daerah lain kan ada Dati I, yaitu propinsi dan Dati II, yaitu kabupaten, mereka mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan administrasi pemerintahan daerah sendiri. Kalau di DKI tidak ada Dati II. Walaupun KAKS itu kabupaten, tapi tidak mempunyai wewenang untuk menyelenggarakan administrasi kepegawaian sendiri, yang berwenang menyelenggarakannya tetap pada propinsi. Misalnya KAKS kekurangan pegawai atau ingin mengadakan penambahan pegawai, KAKS harus mengusulkan formasi, yaitu susunan pangkat dan jabatan yang dibutuhkan suatu unit dalam suatu organisasi. Dalam formasi yang diusulkan harus mengikutkan syarat/kriteria bagi jabatan/pangkat yang dibutuhkan. Contohnya, KAKS mengusulkan formasi pada tahun ini untuk menambah pegawainya sebanyak 100 orang, dari 100 orang tersebut, misalnya dibutuhkan tenaga ini dan tenaga ini dengan standar/kriteria seperti ini. Diajukan oleh KAKS kepada BKD (BKD) untuk satu tahun berjalan, karena BKD merupakan badan yang menyelenggarakan administrasi kepegawaian disana. BKD ini bertugas menyusun kebijakan, perencanaan yang berkaitan dengan kepegawaian di daerah sedangkan di pusat namanya Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Setelah KAKS mengajukan, BKD akan membuat kebutuhan pegawai secara makro, artinya kebutuhan DKI, bukan hanya KAKS saja yang kemudian ditetapkan dengan SK Gubernur bahwa, tahun 2008 misalnya, DKI membutuhkan 5000 pegawai, termasuk kebutuhan KAKS yang 100 orang tersebut. Kebutuhan formasi tersebut, diusulkan ke Menpan dan penetapannya pun disana. Masalah kepegawaian masih diatur melalui kebijakan pusat, dalam hal ini Menpan. Jadi, kebijakan tetap berada di tangan Menpan. Walaupun DKI mengajukan 5000 orang, tetapi Menpan hanya menetapkan 3000, berarti yang boleh dilaksanakan hanya 3000 saja, karena semua itu telah direncanakan dan setiap ada penambahan pegawai baru, negara harus menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam hal ini tentang belanja pegawai. Maksudnya dalam penggajian pegawai tiap bulannya...<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008



**GAMBAR IV.3**

**MEKANISME PENETAPAN FORMASI PNS DAERAH  
BERDASARKAN PP NO. 54 TAHUN 2003**

Sumber: PP No. 54 Tahun 2003

Pada gambar IV.3 tersebut di atas, terlihat mekanisme penetapan formasi PNS Daerah berdasarkan PP No. 54 Tahun 2003 jo. PP No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS yang juga dilaksanakan oleh Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Tahap pertama penetapan formasi, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu beserta 5 kotamadya lainnya di DKI Jakarta dan dari

Pemerintah Propinsi DKI Jakarta mengusulkan formasi PNS secara keseluruhan untuk DKI Jakarta yang dikoordinasikan dengan Gubernur DKI Jakarta. Kemudian usul tersebut ditujukan kepada Menpan dan BKN. Dengan pertimbangan dari Menkeu dan BKN, Menpan merumuskan kebijakan formasi PNS mencakup jumlah formasi PNS nasional, yang di dalamnya terdapat usulan formasi dari DKI Jakarta keseluruhan, dan prioritas pegawai. Kemudian, berdasarkan pertimbangan dari BKN, Menpan menetapkan dan menyetujui secara tertulis formasi PNS dan alokasi formasi PNS untuk masing-masing unit dan organisasi.

## 2. Pengumuman

Pengumuman lowongan formasi dilakukan melalui media massa dan/atau bentuk lainnya. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada sebanyak mungkin Warga Negara Indonesia untuk mengajukan lamaran dan memberikan lebih banyak kemungkinan bagi instansi untuk memilih Calon yang cakap dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya.

Ketentuan-ketentuan dalam pengumuman PenarikanPNS:

- Lowongan formasi PNS diumumkan seluas-luasnya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- Dalam pengumuman dicantumkan:
  - a. jumlah dan jenis jabatan yang lowong;

- b. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
- c. alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
- d. batas waktu pengajuan lamaran.

### 3. Pelamaran

Tahap ketiga dari Penarikan PNS adalah pelamaran. Pelamaran dari calon pelamar dilakukan setelah Pejabat Pembina Kepegawaian mengumumkan lowongan formasi PNS. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- a. warga negara Indonesia;
- b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e. tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri;
- f. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- g. berkelakuan baik;
- h. sehat jasmani dan rohani;

- i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- j. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Pengangkatan sebagai CPNS dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif.

#### 4. Penyaringan/Seleksi

SDM adalah unsur terpenting yang dimiliki organisasi, tetapi hanya manusia berkualitas yang dapat menjalankan organisasi dengan baik. Oleh karena itu, seleksi merupakan tahapan yang penting dalam mencari dan mendapatkan SDM yang berkualitas. Ujian penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Tugas panitia adalah:

- a. menyiapkan bahan ujian;
- b. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian;
- c. menentukan tempat dan jadwal ujian;
- d. menyelenggarakan ujian;
- e. memeriksa dan menentukan hasil ujian.

Materi ujian meliputi: (a) Test kompetensi; dan (b) Psikotes. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan.

## 5. Pengangkatan CPNS

Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan, wajib menyerahkan kelengkapan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku. Daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan yang akan diangkat menjadi CPNS disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala BKN untuk mendapat nomor identitas PNS. Dalam menyampaikan daftar pelamar, dilengkapi data perorangan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan nomor identitas PNS diangkat sebagai CPNS. Pengangkatan CPNS ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pengangkatan CPNS dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut. Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai CPNS, adalah:

- a. Golongan ruang I/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar atau yang setingkat;
- b. Golongan ruang I/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat;
- c. Golongan ruang II/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I, atau yang setingkat;

- d. Golongan ruang II/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
- e. Golongan ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;
- f. Golongan ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV;
- g. Golongan ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara,
- h. Golongan ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Doktor (S3).

Ijazah adalah Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah diakreditasi oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan. Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan Ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

CPNS wajib melaksanakan tugas selambat-lambatnya 1 (satu) bulan, setelah menerima keputusan pengangkatan sebagai CPNS. Hak atas gaji bagi CPNS mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan surat pernyataan oleh kepala kantor/satuan organisasi yang bersangkutan. CPNS yang penempatannya jauh dari tempat tinggalnya sudah dianggap nyata melaksanakan tugas sejak ia berangkat menuju ke tempat tugasnya, yang dibuktikan dengan surat perintah perjalanan/penugasan dari pejabat yang berwenang menugaskan.

Masa kerja yang diperhitungkan penuh untuk penetapan gaji pokok pengangkatan pertama adalah:

- a. selama menjadi Pegawai Negeri, kecuali selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara;
- b. selama menjadi Pejabat Negara;
- c. selama menjalankan tugas pemerintahan;
- d. selama menjalankan kewajiban untuk membela negara; atau
- e. selama menjadi pegawai/karyawan perusahaan milik pemerintah.

Masa kerja sebagai pegawai/karyawan dari perusahaan yang berbadan hukum di luar lingkungan badan-badan pemerintah yang tiap-tiap kali tidak kurang dari 1 (satu) tahun dan tidak terputus-putus, diperhitungkan  $\frac{1}{2}$  (setengah) sebagai masa kerja untuk penetapan gaji pokok dengan ketentuan sebanyak-banyaknya 8 (delapan) tahun.

## 6. Pengangkatan PNS

CPNS yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun, diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila:

- a. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- b. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS; dan
- c. telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

Syarat kesehatan dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan. Sedangkan syarat lulus dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi PNS tidak boleh berlaku surut.

CPNS yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi PNS hanya dapat diangkat menjadi PNS apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan. CPNS yang diangkat menjadi PNS diberikan pangkat:

- a. Juru Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a;
- b. Juru bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/c;
- c. Pengatur Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a;
- d. Pengatur Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/b;.
- e. Pengatur bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/c.

- f. Penata Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/a.
- g. Penata Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b.
- h. Penata bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/c.

CPNS yang tewas, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan dinyatakan tewas. CPNS yang cacat karena dinas, yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi PNS. CPNS setelah diangkat menjadi PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengangkatan CPNS menjadi PNS berlaku terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan ditetapkannya surat keterangan Tim Penguji Kesehatan.

## **B. Masalah Penarikan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu**

### **1. Proses**

Masalah Penarikan PNS di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dilihat dari segi proses adalah sebagai berikut:

#### Pengumuman

- Lowongan formasi PNS belum diumumkan seluas-luasnya kepada masyarakat.

Pengumuman formasi PNS tersebut hanya dipublikasikan di unit-unit tertentu saja, seperti hanya pada Bagian Kepegawaian, dengan cara

menempelkan pengumuman di pintu kantor unit-unit tersebut. Pengumuman tidak dilakukan melalui media cetak maupun elektronik.

- Pengumuman belum dilakukan sesuai dengan ketentuan (pengumuman paling lambat 15 hari sebelum tanggal penerimaan lamaran).

Pengumuman hanya dipublikasikan dengan waktu yang sempit, yaitu hanya 7 hari, termasuk hari libur. Padahal ditentukan diumumkan paling lambat 15 hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.

- Pengumuman hasil tes ditunda dan diulang-ulang (diralat), sehingga menimbulkan adanya kesan terjadi rekayasa dan tidak profesional dalam penerimaan CPNS.

Pengumuman hasil tes yang sudah dijadwalkan diundur hingga waktu yang tidak ditentukan. Setelah ada pengumuman hasil tes, masih terjadi ralat pengumuman hasil tes.

- Dalam pengumuman hasil tes sering terjadi adanya nomor tes yang sama untuk nama peserta yang berbeda, sehingga menimbulkan gejolak dan perasaan tidak puas dari peserta tes.

Masih ditemukannya dua nama berbeda dengan menggunakan nomor tes yang sama, sehingga menimbulkan ambiguitas.

### Seleksi

- Pelaksanaan ujian tidak serentak;

Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kebocoran soal ujian dan merugikan peserta ujian yang melaksanakan ujian lebih awal.

- Soal ujian tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan;

Seperti untuk kebutuhan mengisi lowongan jabatan untuk staf Bagian Hukum dan Ortala, materi ujian tidak sesuai dengan kompetensi, misalnya materi mengenai Hukum Administrasi Negara, namun materi yang diujikan lebih kepada materi Ilmu Pengetahuan Alam.

- Distribusi soal terlambat;

Hal ini menyebabkan ditundanya pelaksanaan ujian hingga beberapa jam, karena soal terlambat sampai ke tempat ujian.

- Jumlah soal ujian/Lembar Jawaban Komputer (LJK) tidak sesuai dengan jumlah peserta;

Masih banyak terdapat kekurangan jumlah soal ujian dan LJK, sehingga beberapa peserta ujian tidak mendapatkannya dan harus menunggu hingga soal ujian selesai diperbanyak dan mencari LJK yang tersisa.

- Kurangnya tenaga TI dalam memproses LJK dengan sistem komputerisasi dan tidak dilakukan oleh lembaga yang kredibel;

Proses LJK dengan komputerisasi dilakukan oleh siapa saja yang kebetulan sedang bertugas saat itu, tidak dilakukan oleh sebuah lembaga independen dan kredibel untuk menjaga kerahasiaan jawaban dan hasil dari peserta yang lulus ujian.

- Soal ujian belum mempunyai standar yang baku, sehingga panitia penerimaan CPNS kesulitan dalam membuat soal ujian;

Tidak adanya standar yang baku dalam pembuatan soal, membuat panitia sulit untuk menentukan materi apa yang harus dimasukkan dalam soal ujian.

Hal ini membuat soal ujian tidak sesuai dengan kompetensi jabatan yang tersedia.

- Pembuat soal ujian bukan lembaga yang sesuai aturan;

Pembuat soal ujian adalah panitia penerimaan yang kebanyakan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu Departemen Pendidikan.

#### Pengangkatan Tenaga Honorer

- Masa kerja sebagai tenaga honorer kurang dari satu tahun;

Masih banyak ditemukan bahwa tenaga honorer yang baru bekerja beberapa bulan boleh mengikuti ujian dan lulus.

- Penghasilan sebagai tenaga honorer tidak dibiayai oleh APBN/APBD;

Seperti PLH yang sistem pengajiannya tidak dibebankan oleh APBD tetap bisa mengikuti ujian dan lulus.

- SK Pengangkatan Tenaga Honorer fiktif;

Terdapat kecurangan beberapa tenaga honorer yang sebenarnya belum diangkat, mendapatkan SK fiktif agar bisa mengikuti ujian.

- Tenaga honorer telah mengundurkan diri masih tercantum dalam database;

Ada beberapa tenaga honorer yang telah mengundurkan diri, namun masih diikutsertakan dalam ujian, karena namanya masih tercantum dalam database dan belum di-*update*.

- Tenaga honorer guru tidak memiliki latar belakang guru (tidak mempunyai sertifikat mengajar atau akta);

Ada beberapa tenaga honorer pengajar yang sebenarnya tidak memiliki latar belakang guru. Bahkan ada yang hanya lulusan sari SMA.

- Tenaga honorer yang pindah wilayah tugas, karena pemekaran wilayah tidak tercantum dalam database;

Tenaga honorer yang pindah wilayah tugas, karena pemekaran wilayah, seperti tenaga honorer pada Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, namanya tidak tercantum dalam database. Hal ini tentu saja dapat merugikan tenaga honorer tersebut, karena para tenaga honorer tersebut tidak dapat mengikuti tes CPNS.

- Tenaga honorer mempergunakan ijazah atau akta palsu;

Ada tenaga honorer yang mengikuti tes CPNS ternyata menggunakan ijazah palsu. Hal ini terungkap setelah terjadi penelusuran data pribadi para tenaga honorer yang mengikuti tes CPNS ke sekolah-sekolah yang tercantum dalam ijazah mereka.

- Ditemukan perbedaan data pada database dengan data pendukung, contoh nama, tanggal lahir, dan masa kerja;

Data pribadi beberapa tenaga honorer banyak yang berbeda dengan data pendukungnya. Seperti, data mengenai usia kerja menjadi tenaga honorer pada database tidak sesuai dengan data yang berasal dari SK Pengangkatan Tenaga Honorer.

## **2. Kebijakan**

Dengan adanya kebijakan *zero growth* yang ditetapkan oleh Menpan, membuat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu khususnya dan DKI Jakarta

pada umumnya menjadi kekurangan pegawai untuk dapat menjalankan fungsi pemerintahan dan pembangunannya. Pegawai yang minim membuat pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat. Apalagi jika dilihat dari karakteristik wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang terdiri dari pulau-pulau kecil dengan luas wilayah 11 kali luas daratan DKI Jakarta. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari informan, yaitu:

*KAKS terbentuk saat otonomi daerah mulai diterapkan. Dan sejak saat itu, Menpan mengeluarkan kebijakan zero growth. Bayangkan, saat pertama kali terbentuk KAKS ini, pegawai kabupatennya hanya 8 orang. Padahal kita punya 110 pulau, 11 pulau diantaranya berpenduduk sisanya sebagai pulau resort dan pulau yang hanya terdiri dari pasir dan batu karang, dan kita punya 2 kecamatan yang di dalamnya ada 6 kelurahan. Bagaimana kita bisa melayani masyarakat kalau pegawainya hanya segitu.<sup>83</sup>*

Jika dilihat dari komposisi penduduk dan kebutuhan akan pelayanan masyarakat, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu hanya membutuhkan sedikit pegawai dibandingkan dengan 5 kotamadya lainnya di DKI Jakarta. Akan tetapi, perbedaan karakteristik wilayah ini membuat kebutuhan akan pelayanan masyarakat yang kecil menjadi berlipat-lipat kebutuhannya. Jadi, walaupun hanya terdiri dari 2 kecamatan dan 6 kelurahan, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu membutuhkan pegawai lebih banyak untuk dapat menjangkau semua penduduk yang tersebar di 11 pulau berpenduduk tersebut. Ditambah dengan kebijakan baru dari pemerintah yang menaikkan harga BBM sebesar 28,7% membuat aktivitas pelayanan masyarakat di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu menjadi semakin berat, karena jika dilakukan sistem pelayanan masyarakat

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*top-down*, maksudnya pegawai pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang mendatangi masyarakat, maka akan memakan banyak biaya untuk perjalanan ke pulau-pulau berpenduduk tersebut. Berikut adalah kutipan dari informan yang menjelaskan masalah kebutuhan pegawai dilihat dari pelayanan masyarakat dan karakteristik wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

*Sebenarnya, jumlah masyarakat KAKS tergolong sedikit dibanding dengan 5 kotamadya lain di DKI ini, jadi kebutuhan akan pelayanan masyarakat juga lebih kecil kan. Tapi, yang jadi masalah adalah karakteristik wilayah KAKS yang berpulau-pulau ini membuat kebutuhan pelayanan yang kecil tadi menjadi meningkat akibat sulitnya menjangkau masyarakat tersebut yang tersebar di 11 pulau pemukiman itu. Apalagi jika ke Pulau Sebira yang merupakan pulau terjauh. Jika kita mau mengadakan kunjungan ke pulau tersebut untuk memantau masyarakatnya dan pelayanan publik di sana, di saat BBM melonjak seperti ini biaya untuk solar boatnya saja sudah memakan 25 juta untuk sekali pulang pergi. Tidak mungkin jika hal itu kita lakukan setiap hari. Apalagi bagi masyarakatnya. Mereka pasti kewalahan dengan biaya, yang walaupun tidak sebesar itu jika naik ojeg kapal. Makanya, kita membutuhkan banyak pegawai, terutama untuk ditempatkan di kecamatan dan kelurahan. Jadi, pegawai-pegawai tersebut kita bisa sebar ke semua pulau berpenduduk.<sup>84</sup>*

Jadi, kebutuhan akan penambahan pegawai di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu sangat mendesak. Jika dibandingkan dengan 5 kotamadya lain di DKI Jakarta, komposisi pegawai di Kabupaten Administasi Kepulauan Seribu sangat jauh berbeda, walaupun Kabupaten Administasi Kepulauan Seribu merupakan wilayah pemekaran baru dari DKI Jakarta. Jadi, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unit masih tumpang tindih dalam pengerjaannya. Tidak ada pegawai yang benar-benar khusus menjalankan tugasnya sendiri, karena harus saling membantu agar tugas pokok dan fungsi

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

dapat terlaksana dengan baik. Seperti yang dinyatakan oleh informan di bawah ini.

*Bandungkan! Propinsi DKI Jakarta memiliki 5 kotamadya dan 1 KAKS, jika dibandingkan dengan 5 kotamadya yang ada di darat dengan KAKS, jumlah pegawai yang ada sangat jauh berbeda. KAKS masih banyak membutuhkan pegawai untuk menyelenggarakan pembangunan dan pemerintahan di KAKS.<sup>85</sup>*

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan lain dari informan tersebut, yaitu:

*Sangat-sangat masih kurang. Contohnya, di kelurahan masih banyak kekurangan pegawai yang seharusnya dalam 1 kelurahan itu pegawainya maksimal 15 orang beserta staf. Ini hanya terisi setengahnya yang notabene kelurahan merupakan ujung tombak jalannya pemerintahan di KAKS. Selain itu, kitakan bentuknya pulau-pulau, jadi butuh banyak pegawai. Tapi, ya kita memberdayakan apa yang ada sajalah. Dari pada banyak pegawai tapi malah tidak bisa kerja. Bahkan di kepegawaian ini hanya ada 7 orang. 1 kabag, 3 kasubbag, dan 3 staf. Jadi, staf ini tuh staf kepegawaian, bukan staf saya atau staf kasubbag. Jadi, semuanya kita kerjakan sendiri. Sampai-sampai untuk urusan mengetik surat, saya lakukan sendiri. Jadi, istilahnya kepala jadi kaki, kaki jadi kepala gitu.<sup>86</sup>*

Pernyataan serupa juga dinyatakan oleh informan lainnya, yaitu:

*Wah...kalau bertanya kurang apa tidak, ya pasti kurang dong, de. Kita kan bagian yang mengurus masalah keuangan, bahkan gaji pegawai saja kita yang urus. Jadi, sensitif sekali dan butuh banyak pegawai dong. Sekarang ini pegawainya hanya ada 10 orang, termasuk 1 kabag, 4 kasubbag, dan 5 staf. Itu saja yang staf baru dikirim setelah kita minta berkali-kali, akhirnya ada juga orang yang di mutasi ke sini.. Makanya kita memberanikan diri untuk untuk membayar 3 orang lagi untuk membantu kita dengan anggaran pribadi kita sendiri, de...Idealnya? Bandungkan! Jakarta Pusat Bagian Keuangannya punya pegawai 27 orang belum termasuk Kabag dan Kasubbag. Sedangkan kita cuma punya 10 orang sudah termasuk kepala-kepalanya dan kalau ditambah dengan pegawai harian, semuanya ada*

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

<sup>86</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*13 orang tetap saja, hampir 1:3 antara kita dengan Jakpus. Seharusnya sih pegawai kita yang ideal ada 15 orang belum termasuk kepala-kepala itu tadi.<sup>87</sup>*

### **3. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Selain karena faktor proses dan kebijakan, masalah lain dalam Penarikan PNS di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah faktor SDM. Seperti yang telah dijelaskan di atas, karakteristik wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu berbeda dengan wilayah lain di DKI Jakarta, yaitu berpulau-pulau dengan keterbatasan sarana dan prasarana membuat para pegawai enggan ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Walaupun sebenarnya setiap PNS harus mau ditempatkan dimana saja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Seperti yang dinyatakan oleh informan di bawah ini.

*Sangat banyak sekali PNS atau CPNS yang tidak mau ditempatkan di KAKS. Salah satu alasan mereka tidak ingin ditempatkan di KAKS, karena masih ada anggapan apabila ditempatkan di KAKS merupakan orang buangan dan banyak lagi alasan lainnya. Belum lagi masalah faktor alam, cuaca, masyarakat laut yang terkenal keras, dll. Seharusnya kan yang namanya pegawai negeri harus mau ditempatkan di manapun. Tapi, sebenarnya kembali kepada diri mereka masing-masing, de.<sup>88</sup>*

Pernyataan di atas ditegaskan oleh informan lainnya, sebagai berikut kutipannya.

*Di DKI, setiap proses mutasi ada surat pernyataan. Artinya, mutasi itu kebutuhan instansi dan kebijakan pemerintah, jadi harus bersedia ditempatkan di mana saja...setiap orangkan punya motivasi sendiri, ketika dia melihat penugasan dia di sana sebagai suatu yang tidak menyenangkan, mindsetnya pasti negatif juga. Jadi, saat dia ditugaskan di sana dia berpikir bahwa, oh di sana tidak enak, tidak bisa berkembang, daerahnya minus. Maka pikiran-pikiran tersebut muncul karena mindset yang sudah dia bentuk sebelumnya dan dia*

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

<sup>88</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*beranggapan bahwa dirinya dibuang. Jadi, semua itu tergantung dari orangnya sendiri dan mindset yang mereka bentuk itu. Karena kalau dibilang dibuang, sebenarnya ada tunjangan khusus bagi orang-orang yang ditempatkan di sana.<sup>89</sup>*

Selain itu dari sisi masyarakat asli pulau, sama engganannya jika harus ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Padahal, sudah ditetapkan kebijakan untuk mempermudah persyaratan mutasi ke Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Namun, tetap saja hal itu tidak membuat para pegawai tertarik untuk ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Selain itu, pendidikan masyarakat asli pulau masih minim, sehingga hanya sedikit masyarakat asli yang diangkat sebagai pegawai negeri dan ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, kecuali untuk tenaga honorer. Seperti yang dinyatakan oleh kedua informan di bawah ini.

*Masalahnya yaitu susah untuk dapat menarik pegawai ke KAKS, karena masih banyaknya anggapan apabila ditempatkan di KAKS merupakan orang buangan. Belum lagi masalah faktor alam, dll. Cara penyelesaian pernah kita coba untuk menarik pegawai yang asli orang pulau yang bekerja di darat, yaitu di 5 kotamadya dan propinsi untuk dapat mengabdikan kepada pulau tempat mereka dilahirkan dengan iming-iming jabatan apabila sesuai dengan peraturan. Masih tetap mereka tidak mau. Oleh sebab itu, kita sampai saat ini cara penyelesaiannya, yaitu mengirim kebutuhan pegawai kepada BKD Propinsi DKI Jakarta, selanjutnya mereka akan memprosesnya.<sup>90</sup>*

*Sebenarnya, SDM di KAKS itu banyak ya, cuma karena memang daerahnya terpencil dan hubungan dengan darat agak sulit, jadi kualitas pendidikan penduduk di sana masih di bawah rata-rata. Lagipula mereka masih mengandalkan laut untuk hidup mereka. Jadi, sebenarnya kalau ada rekrutmen, kita umumkan ke mereka. Namun, kecenderungan yang ada malahan orang-orang dari luar pulau yang*

---

<sup>89</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

<sup>90</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*menjadi pegawai di sana. Kecuali untuk tenaga-tenaga keamanan, atau tenaga honorer lainnya cenderung berasal dari sana.*<sup>91</sup>

Banyak hal yang telah dilakukan oleh Pemerintah Propinsi DKI Jakarta dan juga dari Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu itu sendiri untuk mengatasi masalah di atas. Salah satu hal yang diterapkan oleh Pemerintah Propinsi DKI Jakarta untuk menarik minat pegawai agar mau ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah dengan memberikan tunjangan khusus bagi pegawai yang ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berikut adalah kutipan pernyataan dari informan.

*Upaya yang kita lakukan, yaitu menerangkan kepada khalayak pegawai di darat bahwa kita kerja di KAKS bukan buangan, tetapi kekhususan dengan adanya tunjangan khusus bagi pegawai yang bekerja di KAKS sebesar 1x gaji, tunjangan cuti percuturwulan, dan mempermudah proses administrasi dalam perpindahan.*<sup>92</sup>

Selain itu, kebijakan lain yang diterapkan oleh Pemerintah Propinsi DKI Jakarta adalah dengan menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang bagi pegawai di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, antara lain menyediakan kapal antar jemput, rumah dinas, sampai mendirikan kantor transit di darat. Seperti kutipan pernyataan dari kedua informan di bawah ini.

*Sebelum terbentuknya KAKS, belum adanya transportasi, akomodasi, listrik, dan sarana air bersih yang memadai. Tetapi, setelah KAKS sudah terbentuk, sampai dengan sekarang sudah banyak perubahan yang sangat pesat. Untuk transportasi sudah ada Kapal Transjakarta, Kapal Kerapu yang melayani rute ke seluruh pulau-pulau yang berpenduduk. Akomodasi sudah banyaknya resort-resort yang ada dan cukup memadai yang ada di lingkungan rumah-rumah penduduk. Listrik sudah masuk pulau, jadi tidak menggunakan diesel lagi dan bisa beroperasi 24 jam walaupun baru daerah selatan, belum sampai*

---

<sup>91</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

<sup>92</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*daerah utara. Air bersih sudah banyak di setiap pulau berpenduduk yang terpasang alat RO. Masih banyak lagi inovasi-inovasi yang dilakukan pemerintah KAKS agar PNS dan masyarakat umum juga para wisatawan mau bekerja, mengunjungi, dan merasa betah berada di KAKS. Sampai lapangan terbang pun mulai diaktifkan lagi untuk dapat mempermudah akses ke pulau...Untuk pegawai yang bekerja maupun yang akan ditempatkan di KAKS, rumah dinas sudah disediakan. Contoh untuk Dinas Teknis ada di Pulau Karya dan fasilitasnya sudah lengkap, mulai dari listrik sampai air bersih dan infrastruktur lainnya. Untuk transportasi pemerintah KAKS menyediakan transportasi massal untuk pegawai menuju pulau yang berangkat melalui kantor penghubung/transit Bahtera Jaya pada hari Senin pukul 7 setelah apel pagi dan untuk pulang pada hari Jumat pukul 8 dari dermaga Pulau Pramuka depan Kantor KAKS.<sup>93</sup>*

*Kalau di sana ada boat antar jemput, mess pegawai, dan di darat juga ada kantor transit di pelabuhan dan kantor perwakilan atau kantor darat di Mitra Praja, Sunter.<sup>94</sup>*

Akan tetapi, saat ini untuk Kapal Kerapu dan Lumba-Lumba tidak dioperasikan lagi. Hal ini dikarenakan tidak adanya pekerja yang mengendarainya, karena kurangnya pegawai dan kebijakan yang menetapkan tidak boleh menambah pegawai. Padahal Departemen Perhubungan sudah cukup banyak menyediakan kapal tersebut untuk kebutuhan transportasi di sana dan pada akhirnya hanya digunakan untuk keperluan transportasi *waterway*.

Solusi lain yang diterapkan oleh Pemerintah Propinsi DKI Jakarta untuk menarik minat pegawai agar mau ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah dengan mempermudah proses administrasi bagi pegawai yang dimutasi ke Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Solusi yang paling mengikat pegawai adalah penandatanganan surat kesediaan untuk ditempatkan dimana saja. Berikut adalah pernyataan dari informan mengenai dua solusi di atas.

---

<sup>93</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

<sup>94</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

*Responnya sangat baik dengan memberikan kemudahan administrasi dalam proses pindah ke KAKS. Namun, kalau ada rekrutmen kita sistem jatah. Jatah, walaupun yang diminta sekian, tapi dalam kenyataannya hanya dikasih sekian, ya kita terima saja.<sup>95</sup>*

*Yang pasti sesuai kebutuhan ya. Jadi gini, sepanjang KAKS membutuhkan pegawai dan kita bisa memenuhinya, maka akan kita kirim. Kalau masalah upaya, seperti yang sudah saya jelaskan tadi, setiap CPNS harus menandatangani surat pernyataan. Artinya mereka harus mau ditempatkan di mana saja. Selain itu, kan ada tunjangan khusus, jadi orang termotivasi untuk mau ditempatkan di sana.<sup>96</sup>*

Sedangkan solusi yang dijalankan oleh pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dalam menyelesaikan masalah Penarikan PNS adalah dengan memanfaatkan SDM yang ada dengan semaksimal mungkin. Walaupun dengan keterbatasan SDM, namun penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Administrasi harus tetap berjalan. Berikut adalah kutipan pernyataan dari informan.

*Seharusnya dari BKD sebagai orang tua, bijaksanalah mereka. Kalau kita kekurangan tenaga, ya seharusnya dikirimilah. Sebenarnya di sini bisa menjadi pembinaan loh, de. Tes mental, keadaan alamnya gimana. Terus, ruangan yang seadanya, seperti di sini. Kalau ade lihat tidak layak kan untuk dijadikan sebuah ruangan? Jadi, dengan ruangan segini kita harus tetap bisa bekerja. Ya kita berdayakan saja apa yang ada.<sup>97</sup>*

Pada bagian tertentu, menerapkan kebijakan penambahan jam kerja di luar jam kerja normal, seperti yang diungkapkan oleh informan dibawah ini.

*Solusinya ya kita harus pintar-pintar memanfaatkan waktu dan peralatan yang ada. Jadi, misalnya kalau di instansi lain jam pulang kerjanya itu jam 4 atau jam 5, kalau di kita tidak berlaku hal itu. Kita pulang kalau kerjaan sudah beres. Kalau belum, ya berarti belum*

---

<sup>95</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

<sup>96</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

<sup>97</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*pulang. Padahal kita tuh tidak ada gaji lembur loh, de. Tapi, mau bagaimana lagi? Supaya kerjaan kita beres, ya mau tidak mau kita menambah jam kerja kita sendiri.*<sup>98</sup>

Solusi lain yang ditawarkan oleh Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu untuk menarik minat tidak hanya bagi pegawai yang akan ditempatkan di sana, namun juga bagi masyarakat setempat dan wisatawan adalah dengan membangun dermaga khusus di Muara Angke untuk mempermudah akses dari dan ke Kepulauan Seribu. Selama ini pengangkutan penumpang dari Jakarta daratan ke Kepulauan Seribu dipusatkan di Tempat Pelelangan Ikan Muara Angke, Jakarta Utara.<sup>99</sup> Upaya lainnya yang juga sedang dikerjakan oleh Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah dengan mengusahakan listrik yang diasup dari pembangunan kabel bawah laut. Nantinya, kabel bawah laut ini akan dapat menyediakan kebutuhan listrik di Kepulauan Seribu. Sebelumnya, pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu menggunakan tenaga genset untuk menerangi Kepulauan Seribu yang sangat menelan banyak biaya. Dengan adanya kabel bawah laut ini, masyarakat dapat menikmati listrik 24 jam sehari, yang sebelumnya hanya 12 jam sehari, dengan menggunakan sistem *voucher* yang dapat dibeli di kantor PLN yang ada di setiap kelurahan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Namun sampai saat ini, pemanfaatannya baru dapat dinikmati oleh masyarakat dan pulau-pulau yang berada di Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan. Untuk Kecamatan Kepulauan Seribu Utara belum

---

<sup>98</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

<sup>99</sup> “Dermaga Muara Angke Tahap Pertama Hampir Rampung-Tahap Kedua Menunggu Anggaran”, *Koran Tempo*, Rabu, 20 Januari 2008, Hal. 15 Kol. 1

dapat menikmatinya dan masih menggunakan genset untuk memenuhi kebutuhan hidup pemerintah dan masyarakat di wilayah tersebut.

### **C. Upaya Penarikan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu**

Banyak upaya yang dilakukan oleh Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dalam Penarikan PNS. Semua upaya tersebut dilakukan berdasarkan inisiatif dari Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu itu sendiri. Berikut adalah upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

#### **1. Mengajukan Penambahan Pegawai**

Upaya Penarikan PNS di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah dengan cara meminta tambahan pegawai kepada BKD Pemprov DKI Jakarta sebagai badan yang mengelola pegawai di wilayah DKI Jakarta, termasuk Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Namun, pada saat Bupati Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu berulang kali mengajukan permintaan penambahan pegawai untuk dua kecamatan dan kelurahan di sana, belum ada respons positif dari BKD Pemprov DKI Jakarta.<sup>100</sup> Penambahan pegawai di sini lebih ditekankan kepada penambahan pegawai pada level Kecamatan/Kelurahan sebagai unit pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, seperti pernyataan dari informan berikut ini.

*Ya, kita berusaha untuk meminta tambahan pegawai kepada DKI Jakarta sebagai orang tua kita lah dalam tanda kutip. Mereka*

---

<sup>100</sup> “SDM Minim, Pelayanan Publik Sering Terganggu”, *Loc.Cit.*

*memang menambah pegawai kita. Catatannya, ini saat pertama kali terbentuk ya. Namun, tetap saja untuk pegawai kecamatan dan kelurahan sebagai front liner dalam melayani masyarakat kita masih kekurangan pegawai.<sup>101</sup>*

Tidak adanya penambahan pegawai di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dikarenakan oleh terbenturnya kebutuhan akan penambahan pegawai dengan kebijakan *zero growth* yang dikeluarkan oleh Menpan. Sehingga, BKD DKI Jakarta pun tidak dapat berbuat apa-apa, karena kebijakan mengenai kepegawaian tetap berada di pusat. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan sebagai berikut.

*...memang sudah 10 tahun tidak melakukan rekrutmen. Itu semua karena Menpan mengeluarkan kebijakan zero growth.<sup>102</sup>*

## 2. Pekerja Lepas Harian

Selain itu, upaya lain yang dijalankan oleh Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah dengan mempekerjakan seseorang untuk membantu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang biasa disebut dengan Pekerja Lepas Harian. Akan tetapi, sistem penggajiannya tidak boleh dibebankan dalam APBD, jadi benar-benar alokasi pribadi dari pegawai pada unit-unit yang mempekerjakan orang tersebut, seperti yang dinyatakan oleh dua informan sebagai berikut.

*Sebenarnya, kita memang tidak bisa berbuat apa-apa jika keputusan pusat menetapkan bahwa tidak ada penambahan pegawai. Jadi, sebenarnya kita harus memanfaatkan SDM, sumber daya dana, dan peralatan yang ada untuk tetap menjalankan tupoksi kita. Namun,*

---

<sup>101</sup> Wawancara dengan Wakil Bupati Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 28 Maret 2008

<sup>102</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

*banyak kecamatan, kelurahan, badan, bagian, bahkan sudin yang rela menyisihkan sedikit gaji-gaji mereka untuk membayar tenaga bantuan, yang biasanya kita sebut Pekerja Harian Lepas. Seperti untuk mengetik surat keluar, mengarsipkan surat, mengantar surat, ABK, dll.<sup>103</sup>*

*Ya kita memberdayakan apa yang ada sajalah. Kalau memang ada yang mampu membayar orang untuk membantu tugas harian mereka, ya silahkan. Tetapi, itu tidak ada di anggaran. Jadi, benar-benar dari kantong mereka sendiri.<sup>104</sup>*

Kebanyakan dari PLH yang dipekerjakan adalah masyarakat penduduk asli pulau. Hal ini yang nantinya akan diperjuangkan oleh pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu agar sistem penggajian bagi para PLH dibebankan kepada APBD. Bahkan diharapkan PLH ini nantinya bisa diangkat menjadi tenaga honorer kemudian CPNS dan pada akhirnya menjadi PNS.

Akan tetapi, sebenarnya keberadaan PLH ini bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, yaitu bertentangan dengan PP No. 11 Tahun 2002 jo. PP No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS ditambah lagi kebijakan yang dikeluarkan oleh Menpan yang menyatakan bahwa tidak ada penambahan pegawai sampai waktu yang ditentukan. Padahal, secara keseluruhan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu memiliki kurang lebih 100 PLH. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari informan berikut ini.

*...sebenarnya kita tuh di sini ga boleh mba. Soalnya kan ga ada diperaturan tentang pengangkatan PLH. Tapi dari pada kerjaan di KAKS ga selesai, makanya banyak Kabag, Kasie, Kelurahan yang pada bayar orang untuk bantuin mereka...kita ga punya absen mba, jadi ga ada yang tau persis berapa jumlah PLH di di sini. Mungkin kalo pejabat-pejabatnya sih tau, tapi kami (PLH) ga tau. Bisa sih dikira-kira. Hitung aja, setiap bagian, sudin, kelurahan, maupun*

---

<sup>103</sup> Wawancara dengan Wakil Bupati Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 28 Maret 2008

<sup>104</sup> Wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 11 April 2008

*kecamatan minimal punya 2 PLH. Sedangkan jumlah unit di sini kira-kira ada 53 unit. Jadi, ya sekitar 110 PLH gitu lah. Makanya ga ada absen, kayanya sih biar PLH ini ga bisa dilacak sama DKI. Kalo ketahuan, bisa-bisa KAKS kena sanksi mba. Terus kita bisa dipecat...kita digaji bukan dari APBD, tapi dari kantong para kepala/sudin dll yang mempekerjakan kita. Pokonya para pejabat di sini gajinya gede-gede deh. Buktinya bisa bayar kita-kita. Tapi, ga tau juga sih siapa tau hasil dari uang panas perorangan atau malah jamaah seluruh KAKS. Wah, saya makan uang haram dong. Hahaha...*<sup>105</sup>

Dengan sistem penggajian yang tidak dibebankan kepada APBD, akan merugikan para PLH tersebut, karena mereka tidak dapat mengikuti tes CPNS dari tenaga honorer. PLH tersebut tidak dapat disebut sebagai tenaga honorer, karena sistem penggajiannya tidak dibebankan kepada APBD. Salah satu syarat untuk dapat mengikuti tes CPNS dari tenaga honorer adalah sistem penggajian tenaga honorer tersebut dibebankan kepada APBD. Berikut adalah kutipan dari informan yang memperkuat pernyataan di atas.

*Saya kan PLH di Bagian X, udah 3 tahun kerja ga punya absen, digaji sama Kabag X, bukan dari APBD. Jadi, sampai sekarang saya ga bisa ikut tes CPNS dari tenaga honorer. Kan kita bukan tenaga honorer. Dilihat dari gaji kita yang bukan beban APBD. Kasian sih, tapi mau gimana lagi. Yang penting kerja.*<sup>106</sup>

### 3. Penugasan Praja IPDN

Upaya terakhir yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Seribu adalah dengan meminta kepada BKD Pemprov DKI Jakarta untuk menugaskan praja IPDN ke Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Menurut BKD DKI Jakarta, penambahan pegawai di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu sebenarnya selalu dilakukan. Namun, bukan sebagai pegawai sekretariat atau pegawai

---

<sup>105</sup> Wawancara dengan A, PLH Bagian X Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 27 Juni 2008

<sup>106</sup> Wawancara dengan A, PLH Bagian X Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 27 Juni 2008

kabupaten. Tetapi, sebagai pegawai dinas, seperti dinas pendidikan dan kesehatan.

Berikut adalah kutipan wawancaranya.

*...STPDN setiap tahun kan ada yang lulus, dan kita kirim kesana dan juga ada dokter-dokter, guru-guru. Kenapa KAKS bilang tidak ada penambahan pegawai, karena di KAKS kan ada sudin-sudin, jadi misalnya ada tenaga kesehatan yang dikirim ke KAKS yang menangani langsung adalah sudin kesehatan, jadi mungkin tidak terdeteksi sebagai pegawai kabupaten. Intinya pegawai yang ditangani oleh sudin-sudin yang terkait, terdaftar sebagai pegawai sudin. Kelihatannya tidak pernah dapat tambahan pegawai, padahal banyak banget. Ketika berbicara sudin, maka induknya adalah dinas bukan wilayahnya. Jadi, sudin secara struktur organisasi bertanggung jawab kepada dinas. Mungkin secara administrasi bertanggung jawab kepada walikota/bupati.<sup>107</sup>*

Akan tetapi, pada kenyataannya praja IPDN yang benar-benar bersedia ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah praja-praja yang berasal dari daerah yang memiliki karakteristik wilayah seperti Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, seperti praja yang berasal dari Kepulauan Riau, atau praja yang berasal dari wilayah yang memang dari nenek moyangnya memiliki jiwa pelaut atau tinggal di pesisir pantai, seperti praja yang berasal dari daerah Makassar. Seperti pernyataan dari informan berikut ini.

*...awalnya kalo masuk IPDN emang di sumpah untuk mau ditempatkan di mana aja. Tapi, namanya juga orang punya keinginan masing-masing, jadi ga semua praja mau ditempatkan di mana saja. Apalagi di medan-medan berat kaya Pulau Seribu, Aceh bekas daerah konflik, Maluku yang masih bentrok terus antar warga...Saya ini dari Makassar mba, baru 1 tahun setengah ada di Pulau. Jadi, masih enak-enak saja kerja di sini. Sebenarnya kalo mau cari kepuasan batin dan karir cepat meningkat, ya di sini tempatnya. Soalnya saingannya dikit, udah gitu ada tantangan tersendiri bagi saya untuk bekerja di sini...kebanyakan praja yang mau ditempatkan di sini tuh praja yang dari dulu emang tinggal di daerah laut atau yang emang punya keturunan pelaut. Pokoknya yang ada latar belakang kelautan deh.*

---

<sup>107</sup> Wawancara dengan Kasubbid Penerimaan dan Pendayagunaan Pegawai BKD DKI Jakarta, Rabu, 16 April 2008

*Jadi, mereka udah ga asing lagi dengan wilayah Pulau Seribu ini mba. Tapi, kaya saya bilang tadi, semua balik lagi ke pribadi orang masing-masing.*<sup>108</sup>

Banyak praja IPDN yang ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang akhirnya minta dimutasikan ke wilayah lain di DKI Jakarta. Pada awal praja tersebut ditempatkan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, praja-praja tersebut dengan sukarela ditempatkan. Namun, setelah setahun atau lebih, praja-praja tersebut akan minta dimutasikan ke wilayah lain dengan alasan tidak suka dengan wilayah kelautan seperti wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berikut adalah pernyataan informan.

*...saya ga betah de di sini. Pulang seminggu sekali, mending lewat jalan darat, lewat laut. Emang sih boatnya enak. Tapi, kalau ombak lagi gede, ya pasrah saja. Kalau naik boat, saya muntah mulu. Makanya saya minta dimutasi ke Jakarta Z...ya saya pake alesan macem-macem. Biar boleh dimutasi. Kalau pake alesan ga betah, ga bakalan dapat izin.*<sup>109</sup>

Seharusnya, semua praja IPDN harus mau ditempatkan di mana saja sesuai dengan sumpah yang telah diucapkan saat dilantik menjadi praja. Akan tetapi, masih banyak praja yang tidak ingin ditempatkan di suatu wilayah dengan keterbatasan sarana dan prasarana, seperti Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Oleh karena itu, hal ini merupakan tantangan bagi pemerintah untuk konsisten dalam penempatan atau penugasan praja IPDN di seluruh wilayah di Indonesia.

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan M, Praja IPDN yang ditugaskan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Jumat, 27 Juni 2008

<sup>109</sup> Wawancara dengan J, Praja IPDN yang ditugaskan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, namun dimutasi ke Jakarta Z berdasarkan permintaan sendiri, Jumat, 27 Juni 2008