

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara mempunyai peran yang sangat penting. Tujuan negara kita, seperti yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia, keempat negara ini hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang bisa dilakukan dengan perencanaan yang matang realistis, terarah dan terpadu, tertahap, bersungguh-sungguh, berdayaguna dan berhasil guna. Untuk terlaksananya kebijakan-kebijakan, peraturan-peraturan pemerintah dan tujuan nasional salah satu unsur aparatur negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S Poerwadarminta, kata “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan “negeri”, berarti “negara” atau pemerintah. Jadi Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.¹

¹ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, Hlm. 514.

Mahfud MD, pengertian Pegawai Negeri dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: stipulatif dan ekstentif. Pengertian stipulatif Pegawai Negeri adalah pengertian tentang makna Pegawai Negeri yang diberikan oleh Undang-undang. Sedangkan pengertian ekstentif Pegawai Negeri adalah pengertian perluasan yang dimaksud Pegawai Negeri dalam hal-hal tertentu, misalnya ketentuan Pasal 415-437 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 1 ayat (1), (2) dan (3) menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS Adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, disingkat dengan pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan peaksanaan

pembangunan nasional sangat tergantung juga kesempurnaan Pegawai Negeri. Maka dari itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah semestinya memiliki kualitas yang baik agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional, adil, bertanggung-jawab, tepat dan benar. Maka dari itu manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) diarahkan guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan berdaya guna dan hasil guna. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme, penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, pengajian, kesejahteraan dan pemberhentian.²

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan merupakan salah satu bagian dari kebijaksanaan dalam manajemen PNS. Mengenai pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan menggunakan sistem merit. Sistem merit adalah sistem yang dilaksanakan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural dilakukan dengan memperimbangkan beberapa faktor. Namun demikian dalam kenyataan yang ada dilingkungan pemerintah maupun yang ada

²Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 86.

dimasyarakat syarat-syarat pengangkatan jabatan dalam jabatan struktural tidak hanya murni pada penilaian bobot tugas, wewenang dan tanggung jawab yakni antara lain ditentukan dengan pendekatan pegawai dengan pimpinan Adanya faktor Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN).

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa salam prakteknya, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural sering tidak sesuai dengan teori. Hal inilah yang sering menimbulkan masalah kepegawaian antara lain rasa tidak adil. Sehingga berakibat dengan dengan menurunnya tingkat kerja sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan. Pekerjaan yang akhirnya menjadi tanggung jawab bersama menjadi kurang baik hasilnya. Selain itu sering ada rasa kurang puas dari pegawai yang lain yang akhirnya mengakibatkan prestasi kerja pegawai. Maka, disusunlah penelitian dengan judul, **“PELAKSANAAN PENGANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKURAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH SLEMAN”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural dilingkungan Pemerintah Daerah Sleman?
2. Apakah yang menjadi faktor penghambat pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan Struktural?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan Struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan Struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian ini bermaksud memberikan manfaat atau kontribusi.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian tersebut diharapkan memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang Hukum Administrasi Negara tentang pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Sleman.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak tang terkait dalam penelitian, memberikan manfaat kepada pegawai pemerintah daerah.