

**KEWENANGAN KEPALA DAERAH DALAM  
PENGANGKATAN, PEMINDAHAN DAN  
PEMBERHENTIAN PEJABAT ESALON II DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAHAN DAERAH<sup>1</sup>**

Oleh : Granger T. Loindong<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan yuridis normatif untuk membahas mengenai kewenangan kepala daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat esalon II di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian ini dilakukan dengan cara inventarisasi terhadap seluruh instrumen hukum kewenangan kepala daerah. Hasil penelitian ini kewenangan yang cukup besar dari pejabat pembina kepegawaian daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural telah memunculkan ketidakpastian pola karier pejabat seringkali tidak mengindahkan syarat jenjang kepangkatan terkait dengan bidang kompetensi yang dimiliki serta badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan belum sepenuhnya menjamin kualitas dan objektivitas jabatan eselon II kebawah.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Pencapaian organisasi pemerintahan daerah yang dilakukan kepala daerah, salah satu bagiannya dengan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat struktural, melalui segala persyaratan dan pertimbangan, namun secara tidak langsung hal tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan aparatur pejabat di daerah dikendalikan dan bergantung pada kepala daerah.

Pengangkatan, pemberhentian dan pemindahan pejabat struktural esalon II cenderung terperangkap dalam polarisasi politik, disebabkan dominannya pengaruh kekuasaan pejabat politik dalam hal ini setiap kepala daerah, yang terjadi hampir disetiap pergantian kepemimpinan, akibatnya komitmen profesionalitas birokrasi pada

jabatan yang ditempati menjadi lemah. Fenomena terseretnya jabatan-jabatan birokrasi arus permainan-permainan politik para pejabat politik dalam berbagai kasus mundurnya beberapa pejabat birokrasi dari jabatannya, karena berdasarkan kriteria subyektifitas kepala daerah.<sup>3</sup> Dimutasikan dan diberhentikannya pejabat-pejabat birokrasi, implikasinya kemudian mempengaruhi kinerja birokrasi pemerintahan serta model pelayanan kepada publik tidak optimal.

Pengangkatan, pemindahan serta pemberhentian pejabat struktural di pemerintahan daerah adalah sepenuhnya hak prerogatif kepala daerah namun demikian, tetap saja membutuhkan masukan dan koordinasi dengan pihak terkait, serta melibatkan Baperjakat didalamnya. Selain cukup persyaratan secara administrasi, kompetensi dan rekam jejak pejabat yang akan ditempatkan pada posisi tertentu, juga perlu menjadi pertimbangan.

Landasan normatif penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terus berubah dalam beberapa kurun waktu tertentu, sebagai akibat pengaruh perubahan politik pemerintahan, telah memberi warna tersendiri dalam pola kegiatan, pola kekuasaan dan pola prilaku kepala daerah.

Ketentuan perundang-undangan yang telah diberlakukan sampai dengan sekarang ini yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, sebagai ketentuan normatif yang mengatur sistem penyelenggaraan pemerintahan di daerah, yang mengatur kedudukan, tugas, fungsi kewajiban dan persyaratan kepala daerah. Pengaturan dalam semua ketentuan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah membuat kepala daerah mempunyai kedudukan dan peranan sangat strategis.

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang sebagaimana dijelaskan tersebut diatas, sehingga permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

<sup>1</sup> Artikel Tesis. Dosen Pembimbing : Dr. Ronny A. Maramis, SH., MH; Dr. Jemmy Sondakh, SH., MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado. NIM. 1223208067

<sup>3</sup> Miftah Thoha, *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*, Kencana, Jakarta 2009, hal. 19

1. Bagaimanan syarat-syarat pengangkatan, pemindahan serta pemberhentian pejabat esalon II.
2. Bagaimana tugas pokok dan fungsi Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Daerah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Kepemerintahan Daerah

Fungsi pemerintahan, *bestuuren* mengandung pengertian fungsional dan institusional/struktural. Fungsi bestuur berarti fungsi pemerintahan, sedangkan institusional/struktural *bestuur* berarti keseluruhan organ pemerintahan. *Bestuur* dapat diartikan sebagai fungsi pemerintahan, yaitu fungsi penguasa diluar lingkungan *regelving* (pembentuk peraturan dan *rechtspraak* (peradilan).<sup>4</sup>

Pasal 18 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Ayat (1) menyatakan bahwa, negara kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (2) dan (3) menyatakan bahwa, pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

### B. Pengertian Jabatan Kepemerintahan Daerah

Jabatan dan pejabat diatur dan tunduk pada hukum yang berbeda. Jabatan diatur oleh hukum Tata negara dan Hukum Administrasi Negara, sedangkan pejabat diatur dan tunduk pada hukum kepegawaian. Hukum administrasi

negara, tindakan hukum jabatan pemerintahan dijalankan oleh pejabat pemerintah, dengan demikian kedudukan hukum pemerintah berdasarkan hukum publik adalah sebagai (*vertegenwoordiger*) dari jabatan pemerintahan.<sup>5</sup>

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyatakan Pasal 1 pejabat negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan pejabat negara lainnya yang ditentukan Undang-Undang. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang wajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan jabatan karier adalah jabatan structural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Jabatan structural menurut Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 jabatan structural dikenal dengan istilah jabatan pimpinan tinggi.

Seorang pejabat pemerintah yang akuntabel adalah jika bertanggung jawab tidak hanya terhadap yang dilakukan, tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>6</sup> Penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan, pertanggungjawaban itu melekat pada jabatan, yang secara yuridis dilekati dengan kewenangan. Dalam prespektif hukum publik, adanya kewenangan inilah yang memunculkan adanya pertanggungjawaban, sejalan dengan prinsip umum, (*geen*

<sup>4</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah mada Universitas Press, Yogyakarta, 1994. hal. 3

<sup>5</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*. edisi revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014. hal. 79.

<sup>6</sup> H. Husni Thamrin, *Hukum Pelayanan Publik di Indonesia*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2003. hal. 65

*bevoegdheid zonder verantwoordelijkheid; there is no authority without responsibility*) tidak ada kewenangan tanpa pertanggungjawaban.<sup>7</sup>

Personal pejabat disamping sebagai wakil (*vertegenwoordiger*) jabatan yang melakukan tindakan untuk dan atas nama jabatan (*ambtshalve*) yang dalam hal ini berlaku norma pemerintahan dan membawa konsekuensi tanggung jawab jabatan.<sup>8</sup>

### C. Nilai Strategis Kedudukan Kepala Daerah

Kepemimpinan Kepala Daerah penting didalam kedudukan dan peranan kepala daerah dengan beragam penyebutan seperti, Gubernur, Bupati, Walikota, telah menunjukkan eksistensinya, baik sebagai pemimpin organisasi pemerintahan yang mengayomi, melindungi dan melayani masyarakat, maupun dalam memimpin organisasi administrasi pemerintahan. Dalam memutar roda oraganisasi pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, serta dalam menghadapi konflik, gejolak dan permasalahan pemerintahan di daerah, kepala daerah terus diperhadapkan pada pelbagai tuntutan dan tantangan baik secara internal maupun eksternal, yang harus direspons dan diantisipasi, sekaligus merupakan ujian terhadap kapabilitas dan kompetensi kepala daerah.<sup>9</sup>

Landasan normatif penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terus mengalami perubahan dalam beberapa kurun waktu, sebagai akibat pengaruh perubahan politik pemerintahan telah memberi warna tersendiri dalam pola kegiatan, pola kekuasaan, dan pola prilaku kepemimpinan kepala daerah.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1945 sampai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, sebagai ketentuan normatif yang mengatur sistem penyelenggaraan pemerintahan di daerah, telah mengatur kedudukan, tugas, fungsi, kewajiban dan persyaratan Kepala daerah. Pengaturan dalam semua Undang-Undang tentang pemerintahan daerah membuat peranan kepala daerah

sangat strategis, karena kepala daerah merupakan komponen signifikan bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebab pemerintahan daerah merupakan subsistem dari pemerintahan nasional atau Negara.<sup>10</sup>

Kepala daerah merupakan figur manajer yang menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah, proses pemerintahan di daerah secara sinergis ditentukan oleh sejauh mana efektifitas peran yang dimainkan oleh kepala daerah. Arah dan tujuan organisasi pemerintahan daerah ditentukan oleh kemampuan, kompetensi dan kapabilitas kepala daerah dalam melaksanakan fungsi-fungsi administrasi/manajerial, kepemimpinan, pembinaan dan pelayanan, serta tugas-tugas lain yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab kepala daerah.

## PEMBAHASAN

### A. Persyaratan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pejabat Eselon II

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia. salah satu perubahan itu adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*), salah satu unsur penyelenggara pemerintahan yang memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintahan.<sup>11</sup> Aparatur Negara sebagai salah satu pilar negara dalam menjalankan dan melaksanakan fungsi pemerintahan memiliki peranan yang besar dalam penyelenggara administrasi Negara. Disini aparatur Negara memiliki peran ganda sekaligus sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara.

Pembangunan sistem administrasi negara dengan perangkat birokrasinya harus terus digalakan agar administrasi negara menjadi *a vigorous and a strong and very active government*.<sup>12</sup> Pembangunan sistem administrasi yang dimaksud adalah deregulasi

<sup>7</sup> HR Ridwan, Op.,. Cit., hal. 334

<sup>8</sup> Ibid hal. 381

<sup>9</sup> J Kaloh, *Pola Kegiatan, Kekuasaan dan Prilaku Kepala Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2003. hal. 3

<sup>10</sup> Ibid hal. 4

<sup>11</sup> Sri Hartini S, Setiajeng K, dan Tedi S. *Hukum Kpegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika. Jakarta 2008 hal. 3

<sup>12</sup> STIA-LAN, *Jurnal Administrasi Negara*, Jakarta STIA-LAN, 1995, hal. 27

dan debirokratisasi, yang bertujuan untuk memperoleh kinerja yang lebih efektif, efisien dan bersaing<sup>13</sup>

Kewenangan kepala daerah dalam pengangkatan jabatan struktural eselon II merupakan peran kedudukan jabatan sebagai perencanaan, pengembangan dan pembinaan karier serta peningkatan mutu kepemimpinan dalam jabatan struktural.

Aparatur negara yang memegang jabatan birokrasi di pemerintahan daerah dituntut untuk memiliki kecakapan yang ditunjukkan dengan kualitas dan kompetensi individu yang terdapat dalam birokrasi tersebut. Langkah pertama yang harus dilakukan untuk mewujudkan birokrasi yang cakap dan berkualitas tentunya dengan menerapkan sistem pengisian jabatan dan pembinaan kepegawaian yang tepat, yaitu sistem pengisian jabatan yang didasarkan pada pendekatan *merit system* atau *career system* dan bukan dengan pendekatan *nepotism* atau *spoil system* melalui pendekatan yang pertama, pengisian jabatan dalam birokrasi didasarkan pada keahlian dan prestasi pribadinya melalui mekanisme perekrutan yang terbuka dan fair.<sup>14</sup>

Pengisian jabatan struktural yang mengacu pada mekanisme pengisian jabatan dengan pola dan sistem sesuai kaidah-kaidah yang telah diberlakukan, cenderung akan menghasilkan individu yang berkualitas dan berkompeten melakukan tugasnya. Sebaliknya, pengisian jabatan dengan pendekatan *nepotism* dan *spoil system* menekankan pada hubungan kekeluargaan atau pertemanan tanpa melihat segi keahlian dan prestasinya sehingga cenderung akan menghasilkan individu yang tidak berkualitas dalam pendekatan ini.

Masalah pengisian jabatan ini pada dasarnya merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang cakap dan berkualitas dalam birokrasi pemerintahan daerah, oleh sebab itu setiap pengangkatan aparatur negaratermasuk penempatan dan pengangkatan jabatan harus dipenuhi dua kriteria, pertama; bermoral dan berakhlak, kedua; berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya (*the right man on the right place*). Proses tersebut selanjutnya harus diikuti dengan menata jumlah dan struktur birokrasi yang sesuai dengan kebutuhan dan memberi peluang setiap pegawai publik untuk dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya (*self actualization*), sehingga mereka akan mencapai karier yang berkelanjutan (*sustainable career*).<sup>15</sup>

Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Perundang-undangan. Baperjakat adalah badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>16</sup> Ketentuan terkait kewenangan Gubernur selaku kepala Daerah adalah Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 129 ayat 1, Pasal 130 ayat 1 Pasal 133

Aparatur pemerintah daerah agar lebih menghayati bidang tugasnya maka seharusnya pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai harus berpedoman pada analisis jabatan yang cermat, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman kerja dimana hasilnya merupakan uraian jabatan, spesifikasi jabatan dan standar kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 menyatakan, bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan bertanggung jawab diperlukan pengangkatan jabatan struktural yang objektif, transparan dan adil. Peraturan Pemerintah ini menerapkan nilai-nilai impersonal keterbukaan, dan penetapan persyaratan jabatan yang terukur bagi aparatur pemerintah.

Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas

<sup>13</sup> Op. Cit., Miftha Thoha. hal. 347

<sup>14</sup> Sabarno H, *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*, Sinar Grafika. Jakarta 2007H. hal. 168.

<sup>15</sup> Ibid hal. 68

<sup>16</sup> Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 16 Tahun 2003, Pasal 1 angka (6) dan (7)

pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kewenangan yang cukup besar dari pejabat Pembina kepegawaian daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural telah memunculkan ketidakpastian pola karier pejabat dan pegawai daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan struktural, Pasal 3 menyatakan eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon adalah sebagaimana dalam lampiran peraturan pemerintah ini. Penetapan eselon ditetapkan berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang.

Penetapan jenjang pangkat untuk masing-masing eselon adalah merupakan tindak lanjut dari prinsip pembinaan karier dalam jabatan struktural, yaitu pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan struktural pangkatnya harus sesuai dengan pangkat yang ditentukan untuk jabatannya.

**Tabel 4 Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural<sup>17</sup>**

No	Eselon	Pangkat (Terendah)	Gol.	Pangkat (tertingi)	Gol/rn g
1.	Ia	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
2.	Ib	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
3.	IIa	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Ut.Madya	IV/d
4.	IIb	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Ut. Muda	IV/c
5.	IIIa	Pembina	IV/a	Pembina Tinkat I	IV/b
6.	IIIb	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
7.	IVa	Penata	III/c	Penata Tingkat I	III/d

Penetapan eselon dapat diuraikan sebagai berikut;

<sup>17</sup> Lampiran PP Nomor 100 Tahun 2000 Tanggal 10 November 2000

- 1) Bobot tugas adalah nilai suatu tugas yang antara lain ditentukan atas dasar berat ringannya beban tugas, luasnya lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang dan dan dampak yang ditimbulkan;
- 2) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya;
- 3) Wewenang adalah keabsahan tindakan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural agar dapat menentukan tata cara dan tindakan yang perlu diambil dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam perundang-undangan.

**B. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan**

Ketua dan sekretaris Baperjakat Instansi Pusat adalah pejabat Esalon I dan Pejabat Esalon II yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dengan anggota pejabat esalon I lainnya. Ketua Baperjakat Instansi Daerah Provinsi adalah Sekretaris Daerah Provinsi dengan anggota para pejabat Esalon II dan sekretaris dijabat oleh pejabat Esalon III sedangkan Ketua Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dengan anggota para pejabat Esalon II, dan Sekretaris dijabat oleh pejabat Esalon III yang membidangi kepegawaian.<sup>18</sup> Masa keanggotaan Baperjakat adalah paling lama 3 (tiga) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya.

Badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan dibentuk dengan tujuan untuk

<sup>18</sup> Pasal 16 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

menjamin kualitas dan objektivitas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dari jabatan eselon II kebawah, Baperjakat terdiri dari; Baperjakat Instansi Pusat, Baperjakat Instansi daerah Provinsi serta Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota. Pembentukan Baperjakat ditetapkan oleh; Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi untuk Baperjakat Instansi Daerah Provinsi; dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota untuk Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota.

Baperjakat Instansi Pusat dan Baperjakat Instansi Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada pejabat kepegawaian dalam;

- a. Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan struktural eselon II ke bawah;
- b. Pemberian kenaikan pangkat bagi yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- c. Perpanjangan batas usia pensiun bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan II.
- d. Pengangkatan Sekretaris Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Baperjakat terdiri dari seorang ketua merangkap anggota, paling banyak 6 (enam) orang anggota dan seorang sekretaris. Untuk menjamin objektivitas dan kepastian dan pengambilan keputusan, anggota baperjakat ditetapkan dalam jumlah ganjil.

Ketua baperjakat instansi daerah provinsi adalah sekretaris daerah provinsi dengan anggota para pejabat eselon II dan sekretaris dijabat oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian. Ketua baperjakat instansi daerah kabupaten/kota adalah sekretaris daerah kabupaten/kota dengan anggota para pejabat eselon II dan sekretaris dijabat oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Persyaratan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dari jabatan struktural yang menjadi kewenangan pejabat pembina kepegawaian

belum sepenuhnya mengindahkan syarat jenjang kepangkatan seseorang, terkait dengan bidang kompetensi yang dimiliki serta pendidikan dan latihan yang telah diikutinya (diklat struktural, diklat teknis dan diklat fungsional). Kewenangan yang cukup besar dari pejabat pembina kepegawaian daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural telah memunculkan ketidakpastian pola karier pejabat dan pegawai daerah. Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural lebih didasarkan kepentingan-kepentingan tertentu atau kepentingan politis yang lebih menonjol daripada mempertimbangkan syarat-syarat kompetensi dan sistem karier dari apartur yang berlaku di daerah.

2. Tugas pokok serta fungsi badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan kurang optimal dan masih jauh dari harapan sehingga hampir setiap pengangkatan jabatan struktural baik di pemerintah provinsi, kabupaten/kota selalu diiringi dengan kritikan secara empiris dan menimbulkan beberapa permasalahan. Masih terdapat kekuasaan dan kewenangan subjektif dalam melakukan penyeleksian dan pengusulan para pejabat diemban oleh Baperjakat.

### **B. Saran**

1. Pemberlakuan sanksi yang jelas dan tegas bagi siapapun yang melanggar norma, standar dan prosedur pengangkatan, pemindahan serah pemberhentian pejabat eselon II, maka semestinya diatur secara nasional dan tidak diotonomkan norma, standar dan prosedur kepegawaian juga harus jelas dan tegas sebab adanya ketidakjelasan menimbulkan perbedaan-perbedaan interpretasi dalam pelaksanaan di lapangan, hal demikian pada beberapa kasus telah menyebabkan permasalahan-permasalahan dan konflik diantara pemangku jabatan pemerintah daerah.
2. Perlu ada aturan yang jelas dan tegas terhadap keamanan karier pegawai negeri sipil untuk menghindari ketidakpastian

seseorang dalam berkarier sebagai pegawai negeri sipil. pejabat struktural yang telah layak dan memenuhi kriteria untuk dipromosikan melalui mekanisme sesuai ketentuan yang berlaku seharusnya mendapat *rolling* dalam jabatan yang setingkat atau promosi ke jabatan yang lebih tinggi tingkatannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hadjon M. Philipus, *Perlindungan Hukum Administrasi*, Gajah Mada Press Yogyakarta, 1994
- Hartini S, Setiajeng K, dan Tedi S. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika. Jakarta 2008
- H. R. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi. Jakarta 2014
- J Kaloh, Kepala Daerah, Pola Kegiatan, Kekuasaan dan Prilaku Kepala Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2003.
- Sabarno H, *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*, Sinar Grafika. Jakarta 2007.
- Saifudin *Partisipasi Publik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*  
FH UII Press Yogyakarta 2009
- STIA-LAN, *Jurnal Administrasi Negara*, Jakarta STIA-LAN, 1995
- Thamrin Husni, *Hukum Pelayanan Publik Di Indonesia*, Aswaja  
IndonesiaYogyakarta 2013
- Toha Miftah, *Birokrasi dan Politik Indonesia*, Kencana, Jakarta 2009