

# **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP NETRALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PEMILIHAN KEPALA DAERAH MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.**

**BAHARUDIN**

STIH Pertiba Pangkal Pinang

E-mail: [baharudinfattih2019@gmail.com](mailto:baharudinfattih2019@gmail.com)

## **Abstrak**

PILKADA secara langsung merupakan amanat Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah yang juga merupakan harapan masyarakat daerah dan juga merupakan salah satu tujuan otonomi daerah, namun ada dampak negatif yang dirasakan oleh para aparatur sipil negara menjadi terkooptasi dan menjadi subordinasi kekuatan politik (*incumbent*) yang menjadi calon peserta pemilihan kepala daerah, hal ini tidak dapat dipungkiri karena aparatur sipil negara dapat menjadi mesin politik yang signifikan guna memenangkan PILKADA tersebut, Keberpihakan aparatur sipil negara kedalam politik praktis bukan tidak ada sebab walaupun sistem merit dalam setiap pengisian jabatan aparatur sipil negara disemua tingkatan baik di pusat maupun di daerah harus didasarkan pada kompetensi. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, namun pada sistem tersebut masih memberikan kewenangan penuh kepada kepala daerah terpilih dalam menempatkan seseorang aparatur sipil negara untuk menduduki jabatan jabatan tertentu.

**Kata kunci:** PILKADA,Otonomi daerah,,sistem merit, aparatur sipil negara.

## **Abstact**

The Regional Election Committee is directly mandated by Law No.23 of 2014 concerning Regional Government which is also the hope of the local community and is also one of the objectives of regional autonomy, but there is a negative impact felt by the State civil apparatus to be co-opted and become a subordination of political forces incumbent) who are candidates for regional head elections, this cannot be denied because the State civil apparatus can be a significant political machine to win the Regional Election, The partisanship of civil servants into practical politics is not not due to the fact that even though the merit system in each of the positions of state civil apparatus at all levels both at the central and regional levels must be based on competence. Based on Law No. 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, but in the system still gives full authority to the elected regional head in placing a person of the State civil apparatus to occupy certain positions of office.

**Keywords:** ELECTION, Regional Autonomy, merit system, State Civil Apparatus.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Aparatur sipil negara (ASN) atau yang lebih kita kenal sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik serta harus bersikap adil dan tidak diskriminatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, akan tetapi konstruksi yang terbangun adalah aparatur sipil Negara sebagai abdi negara, bukan abdi masyarakat.

Terjadilah transisi politik pada tahun 1998 dari Orde Baru menuju Era Reformasi yang berimbas pada muncul semangat reformasi di kalangan pegawai negeri sipil untuk netral dan menarik diri dari kepentingan politik. Pemerintah mengupayakan mensterilkan pegawai negeri sipil dari politik dan upaya mengembalikan kepada fungsinya sebagai pelayan masyarakat, sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang mengisyaratkan pegawai negeri sipil untuk bersikap netral, profesional dan sejahtera.

Semangat reformasi 1998 juga diikuti proses penguatan demokratisasi pada tingkat lokal proses pemilihan kepala daerah merupakan hasil kesepakatan ditingkat elite (di pilih DPRD) adi ganti dengan pemilihan langsung oleh rakyat. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang No. 22 tahun 2014 memberikan dasar bagi pelaksanaan pemilihan kepala daerah (PILKADA) secara langsung.

Kepala daerah memiliki kewenangan sebagai mana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.9 Tahun 2004 untuk mengangkat dan memberhentikan pegawai negeri sipil, Inilah dilema yang dialami oleh pegawai negeri sipil untuk menegakkan netralitasnya sebagai abdi negara sekaligus abdi masyarakat karena bila ia dianggap tidak loyal kepada kepala daerah maka dia dapat dengan mudah di berhentikan dari jabatannya atau dipindahtugaskan.

Pegawai negeri sipil menjadi tersandera oleh seremoni politik pemilihan kepala daerah, Pegawai negeri sipil harus memilih apakah

tetap netral dan tidak berpihak kepala kepala daerah terlebih (*incumbent*) yang menjadi calon peserta pemilihan kepala daerah, ataukah pegawai negeri sipil harus terlibat dalam kancah politik praktis dengan mendukung (*incumbent*) atau calon tertentu dengan konsekuensi bila calon yang di dukung menang, berarti karir pegawai negeri sipil orang yang mendukung ikut naik, dan jika kalah maka karir pegawai negeri sipil orang tersebut “tamat riwayat”nya, dalam pemilihan kepala daerah menggambarkan bagaimana dilemma yang di hadapi oleh aparatur sipil negara di tengah sistem politik dan sistem hukum yang tidak kondusif bagi netralitas dan profesionalitas mereka.

Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana aktifitas dalam netralitas dan mobilitas pegawai negeri sipil dan bagaimana perkembangan pegawai negeri sipil dalam ikut serta pemilihan umum kepala daerah, maka penelitian ini di beri judul “ Tinjauan Yuridis Terhadap Netralitas Pegawai Negeri Sipil Dalam Pemilihan Kepala Daerah Menurut Undang-Undang

No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil untuk mempertahankan netralitasnya dalam pemilihan kepala daerah ?
2. Bagaimana mekanisme kepala daerah terpilih dalam mengusulkan pejabat dalam pengisian jabatan ?

## **C. Metode penelitian**

Di dalam penyusunan karya tulis ini penulis memperoleh data dari berbagai sumber baik langsung maupun tidak langsung, tehnik metode penelitian ini yang di gunakan sebagai berikut :

1. Studi keperustakaan (*Library Research*)  
Penulis mengumpulkan data dan informasi yang berkain dengan masalah yang diteliti melalau sumber-sumber bacaan dari perpustakaan yakni buku-buku yang

mendukung dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan dan membantu dalam pemecahan masalah yang akan di bahas baik melalui bahan hukum primer, skunder maupun tersier.

## 2. Cara pengolahan data.

Data yang diolah menggunakan analisa kuantitatif untuk mencari indeks yang di tinjauan dari aspek yang objeknya mengenai netralitas pegawai negeri sipil. Dan analisa kualitatif dengan mengevaluasi terhadap tinjauan netralitas pegawai negeri sipil di tinjau dari Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

## PEMBAHASAN

### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Mempertahankan Netralitasnya Dalam Pemilihan Kepala Daerah.**

Pemilihan kepala daerah yang semula dipilih oleh anggota DPRD Kabupaten, DPRD Kota dan DPRD Provinsi, menjadi dipilih langsung oleh rakyat berdasarkan UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Perubahan ini disatu sisi memberikan arti positif yaitu untuk meningkatkan

partisipasi politik masyarakat, tetapi disisi lain adalah terfragmentasikannya pegawai negeri sipil kedalam kepentingan politik praktis.

Budaya politik dan budaya birokrasi di Indonesia ternyata tidak sejalan dengan proses liberalisasi politik dan sistem demokratis secara langsung. Sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut *patronase* politik dan budaya *feodalistik*, netralitas birokrasi menjadi sesuatu yang sangat *utopia*. Pola hubungan *patron-client* serta politik balas jasa, membuat posisi pegawai negeri sipil menjadi lebih mudah terkooptasi oleh kepentingan politik rezim tingkat lokal, konstruksi birokrasi yang sangat ideal seolah menafikan adanya intervensi politik, padahal birokrasi yang ada seringkali dihasilkan dari proses politik.

Hasil penelitian ini secara khusus menegaskan bahwa sebuah modernitas dalam kultur budaya birokrasi dan budaya politik masyarakat seperti yang dipahami dan diterapkan oleh negara maju, ketika diimplementasikan pada negara berkembang dengan segala dinamika internalnya, harus mengalami re-intepretasi dan indeneisasi. Ada konteks dan nilai-nilai lokalitas yang

mempengaruhi makna netralitas birokrasi.

Keberadaan institusi pengawasan terdapat pelanggaran netralitas pegawai aparatur sipil negara merupakan faktor secara tidak langsung turut membuka ruang bagi pemanfaatan pegawai pegawai negeri sipil. Lemah pengawasan dan penyelenggara pemilihan kepala daerah, memiliki kewenangan yurisdiksi terbatas yang membuat Panwaslu dan Komisi Pemilihan Umum daerah tidak bisa lebih jauh dalam menangani perkara-perkara pelanggaran pemilihan kepala daerah. Pelanggaran netralitas pegawai aparatur sipil negara dipandang sebagai pelanggaran kode etik kepegawaian negara.

Pemilihan umum kepala daerah secara langsung berkonsekuensi terhadap birokrasi pegawai negeri sipil dalam memposisikan dirinya ketika berhubungan dengan politik, di satu sisi pegawai negeri sipil harus bersikap netral dan di lain sisi lain pegawai negeri sipil dihadapkan pada kekuatan politik yang kuat dan sangat berpengaruh terhadap netralitas pegawai negeri sipil. Situasi ini memposisikan pegawai negeri sipil

dalam situasi yang dilematis untuk tetap bersikap netral atau sebaliknya.

Keterlibatan pegawai negeri sipil dalam mendukung peserta pemilihan kepala daerah memberikan kontribusi terhadap *fragmentasi* dan friksi politik internal dan terganggunya pelayanan publik,” dengan sistem pemilihan kepala daerah langsung, posisi pegawai negeri sipil akhirnya menjadi tersandera oleh seremoni politik Pemilihan kepala daerah. pegawai negeri sipil seolah-olah diposisikan harus memilih apakah tetap netral dan tidak berpihak kepada kepala daerah (*incumbent*) yang menjadi calon peserta pemilihan kepala daerah, ataukah pegawai negeri sipil harus terlibat dalam politik praktis dengan mendukung calon tertentu.

Pegawai negeri sipil sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), kembali menemui ujian, politisasi pegawai negeri sipil pada saat pemilihan kepala daerah masa lalu, ingin tak terulang lagi. Walaupun berat dan sulit pegawai negeri sipil harus menghindarkan diri dari dukung-mendukung calon kepala daerah.

Keikutsertaan pegawai negeri sipil dalam politik praktis mendukung salah satu kandidat dalam pemilihan kepala

daerah sebenarnya dapat dihindari, ini semua tergantung dari pola pikir pegawai negeri sipil tersebut, karena sebagian besar pegawai negeri sipil kita ingin menduduki jabatan tertentu tanpa melihat kemampuan dan jenjang atau golongan kepegawaiannya. Semua pegawai negeri sipil mengetahui akan mendapatkan sanksi hukuman disiplin ringan sampai berat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil apabila secara terbukti dan meyakinkan terlibat dalam politik praktis..

Di samping itu pegawai negeri sipil tak perlu khawatir -undang dengan jenjang karir. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menjamin kebijakan dan manajemen pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur sipil negara, diwujudkan dengan sistem Merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Pengaturan hubungan kerja antara pejabat politik dan pejabat publik yang berlangsung saat ini adalah hubungan antara atasan dan bawahan, sehingga terkesan hubungan antara penguasa dan pelaksana. lahirnya Undang-undang Aparatur Sipil Negara (UUASN) yang netral dan profesional merupakan harapan seluruh aparatur sipil negara dan harapan rakyat yang merupakan usur dan customer dalam pelayanan pemerintahan dalam suatu daerah.

Aparatur sipil negara berkepentingan dalam pemulihan citra birokrasi yang selama ini tercederai oleh kepentingan politik melalui sistem seleksi (*sistem merite*) secara terbuka dalam mengisi jabatan-jabatan yang strategis dalam suatu pemerintahan. Dengan demikian, citra birokrasi yang sudah hancur bertahun-tahun dapat dipulihkan secara bertahap dan secara perlahan serta pasti, guna meraih kembali kepercayaan masyarakat.<sup>1</sup>

Menurut pasal 27 Undang-undang No. 5 tahun 2014 ini, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan

---

<sup>1</sup> Febrian, dikutip pada tanggal 2 april 2015, diakses pada <http://www.mediabanten.com/content/implikasi-uu-asn-terhadap-seleksi-pejabat-tinggi-birokasi>

lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai aparatur sipil negara yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkedudukan di ibu kota negara," bunyi Pasal 29 Undang-Undang ini. Adapun tugas Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) adalah:

- a. Menjaga netralitas pegawai aparatur sipil negara.
- b. Melakukan pengawasan atas pembinaan profesi aparatur sipil negara.
- c. Melaporkan pengawasan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen aparatur sipil negara kepada Presiden.

Dalam melaksanakan tugasnya, komisi aparatur sipil negara dapat melakukan penelusuran data dan informasi terhadap Sistem Merit dalam kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara pada instansi pemerintah.

Pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi pegawai aparatur sipil negara sebagai pemersatu bangsa menerima laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur

sipil negara melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur sipil negara dan melakukan upaya pencegahan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur sipil negara. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang:

- a. Mengawasi setiap tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengumuman nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi;
- b. Mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur sipil negara (ASN).
- c. Meminta informasi dari pegawai aparatur sipil negara (ASN) dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur sipil negara (ASN)
- d. Memeriksa dokumen terkait pelanggaran Pegawai Aparatur Sipil Negara Meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas

pelanggaran pegawai aparatur sipil negara.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur sipil negara untuk disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti," bunyi Pasal 32 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu.<sup>2</sup>

Seluruh rakyat Indonesia terutama aparatur sipil negara (ASN), sanga berharap politisasi pegawai negeri sipil dalam pemilihan kepala daerah tidak akan terulang lagi. Pemerintah harus menyiapkan dan memperkuat aturan-aturan agar pegawai negeri sipil benar-benar netral dan mampu secara independen bertugas sebagai pelayan masyarakat.

Penjelasan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara diawali dengan dasar politik (keinginan) hukum terhadap cita-cita negara atas aparturnya yaitu PNS dan saat ini bernama aparatur sipil negara yang tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Penjelasan ini menjadi dasar filosofi sekaligus yuridis terhadap keberadaan aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang

tersebut. Penjelasan Pasal 2 Huruf f juga menyatakan "Yang dimaksud dengan "asas netralitas" adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun."<sup>3</sup>

## **B Mekanisme Kepala Daerah Terpilih dalam Mengusulkan Pejabat dalam Pengisian Jabatan.**

Kewenangan kepala daerah yang begitu besar dalam menentukan wajah Sumber daya manusia atau aparatur pemerintahan daerah dimana sebelum adanya Undang-undang aparatur sipil negara berlaku, Gubernur/Bupati/Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian berwenangan penuh untuk mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil di daerahnya.

Kewenangan besar ini kemudian tidak dibatasi oleh persyaratan yang jelas untuk mengedepankan kompetensi/ kinerja dalam pengisian jabatan, sehingga pengisian jabatan oleh kepala daerah lebih mengedepankan kedekatan politik dari pada kompetensi/kinerja yang bersangkutan.

---

<sup>2</sup> Renaldi, di kutip pada tanggal 21 april 2015, diakses pada <http://www.bkdiklat.cirebonkota.go.id/index.php/artikel/14-inilah-pokok-pokok-undang-undang-aparatur-sipil-negara..>

---

<sup>3</sup> Undang-undang No. 5 Tahun 2014 *Aparatur Sipil Negara*, gramedia, 2014.

Inilah yang mengakibatkan orientasi seorang pegawai negeri sipil untuk lebih pada membangun kedekatan politik dengan penguasa daripada membangun kompetensi dan kinerja untuk memberikan pelayanan kepada atasan dari pada kepada masyarakat.

Dalam konteks ini maka amanat Undang- Undang agar pegawai harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan hanyalah angan-angan belaka. Jika ditarik ke pusat, permasalahan ini tidak jauh berbeda karena kewenangan besar diemban oleh Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), sehingga tidak heran jika pejabat-pejabat di instansi pusat juga lebih berorientasi untuk melayani atau memuaskan menterinya dari pada melayani masyarakat dengan sepenuh hati. Pejabat-pejabat tersebut cenderung cari muka dari pada bekerja secara profesional, sekali lagi kariernya lebih ditentukan oleh kedekatannya kepada penguasa dari pada kompetensi/kinerjanya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentan Aparatur Sipil

Negara, kebijakan Undang-undang aparatur sipil negara pada titik taut pentingnya topik tentang kebijakan pengisian jabatan struktural dalam rangka pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis merit untuk dielaborasi lebih dalam adalah :

1. Kebijakan ini masih dalam kerangka umum, belum terperinci dan dimungkinkan menimbulkan multi interpretasi.
2. Sistem pengisian jabatan struktural masih dalam proses mencari format yang ideal sehingga perlu untuk dikritisi dan diberikan masukan.
3. Perlu adanya sinkronisasi dalam manajemenpegawai negeri sipil (PNS) yang lama dengan yang akan diterapkan sehingga menciptakan harmonisasi dalam sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil (PNS) melalui format promosi yang selaras dengan tujuan dikeluarkannya Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Adapun tujuan yang diharapkan adalah:

- a. Konstruksi kebijakan pengisian jabatan struktural dalam kerangka Undang-undang aparatur sipil negara.

- b. Identifikasi celah permasalahan dan memberikan solusi terhadap penerapan pengisian jabatan struktural dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur berbasis merit berdasarkan Undang-undang aparatur sipil negara.

Dalam kaitan ini, tujuan negara dapat tercapai apabila adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Upaya yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan negara yaitu dengan peningkatan kualitas manusia dan masyarakat secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial.

Dalam kaitan ini, maka setiap pejabat pemerintah tidak mempunyai tanggung jawab publik, kecuali pada bidang tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pemikiran seperti ini menjadikan birokrasi pemerintah bertindak, sebagai kekuatan

yang netral dari pengaruh kepentingan kelas atau kelompok tertentu.

Netralitas birokrasi diartikan bukan dalam hal lebih condong mau menjalankan kebijakan atau perintah dari kekuatan politik yang sedang memerintah sebagai masternya pada saat tertentu, sementara kepada kekuatan politik lainnya yang sekarang memerintah tidak mau, akan tetapi lebih diutamakan kepada kepentingan negara dan rakyat secara keseluruhan.<sup>4</sup>

Berdasarkan hal diatas, maka konsepsi birokrasi modern telah melandasi pola administrasi di sektor publik dan pola tersebut memberikan kekuasaannya kepada otoritas hukum sehingga dapat menjalankan fungsi pemerintahan secara rasional. Sistem inilah yang terjadi dalam lapangan instansi pemerintahan disebut dengan sistem administrasi kepegawaian. Administrasi kepegawaian merupakan manajemen sumber daya manusia yang berstatus pegawai negeri sipil, yang membelajarkan tentang kebijaksanaan, sasaran dan proses pembinaannya.

---

<sup>4</sup> Novitasari, di kutip pada tanggal 8 maret 2015, di akses pada <http://www.menpan.go.id/beritaterkini/2159-pp-pelaksana-UU-ASNjangan-model-lama>.

Ruang lingkup administrasi kepegawaian diantaranya adalah penerimaan, penempatan, pengembangan dan pemberhentian tenaga kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan antara proses dan tujuan pembinaan bagi pegawai negeri sipil ditetapkan dalam bentuk aturan/hukum. Mengacu pada konsepsi diatas, maka perubahan paradigma dalam administrasi kepegawaian dapat dijadikan sebagai tuntutan sekaligus harapan akan reformasi menuju tata pemerintahan yang baik di Indonesia.

Hal ini didasarkan pada setiap pejabat konsepsi hukum administrasi negara sebagai sarana pengendalian atas kemungkinan timbulnya kesewenang-wenangan dari pejabat tata usaha negara (TUN) dan merupakan salah satu sumber legalitas bagi mereka. Pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur sipil negara dikonstruksikan untuk memiliki dan melaksanakan kewenangan melalui media yang dinamakan jabatan.

Konsep jabatan inilah yang terkandung dalam Undang-undang aparatur sipil negara (ASN) yang

dimaksudkan untuk menciptakan kesetaraan antara hak dan kewajiban bagi profesi pegawai negeri sipil melalui penataan manajemen aparatur sipil negara. Salah satu isu sentral dalam manajemen aparatur sipil negara adalah menempatkan profil pegawai berdasarkan kecakapan, kemampuan atau keahlian tertentu yang sesuai dengan tingkatan jabatannya.

Sebagaimana Pernyataan di atas menurut penulis memberikan gambaran bahwa pola karier dalam sistem pembinaan pegawai negeri sipil didasarkan sistem manajemen kepegawaian yang meliputi kegiatan-kegiatan:

1. Pengadaan dan seleksi tenaga kerja/ pegawai, yang diketahui dari rangkaian kegiatan tentang pengadaan, seleksi, dan pengangkatan melalui ujian calon pelamar menjadi pegawai.
2. Penempatan dan penunjukan, diketahui melalui rangkaian ditematkannya calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan.
3. Pengembangan, yang diketahui dari segenap proses latihan (training) baik sebelum atau sesudah menduduki jabatan dikaitkan promosi pegawai.
4. Pemberhentian, yang diketahui melalui proses diberhentikananya tenaga kerja/ pegawai, baik sebelum

masanya maupun sudah saatnya (pensiun).<sup>5</sup>

Guna merealisasikan tujuan negara, harus adanya upaya sistematis yang harus dilakukan oleh pemerintah, yaitu dengan menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam hal ini, yang dimaksud dengan *good governance* merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and service* yang disebut *governance* (pemerintahan, pemerintahan), sedangkan praktik terbaiknya disebut "good governance" (tata pemerintahan yang baik).

## PENUTUP

Berdasarkan uraian dan analisis pada bab-bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Dengan lahirnya UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pengaturan hubungan kerja antara pejabat politik dan pejabat publik

adalah hubungan yang setara atau sebanding dan bukan hubungan antara bawahan dengan atasan, sehingga aparatur sipil negara dapat bersikap profesional dan netral dalam PEMILUKADA. Dari sisi perlindungan hukum netralitas pegawai negeri sipil, diatur didalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Otonomi Daerah,

2. Membebaskan pegawai negeri sipil (PNS) dari kelompok tertentu, sehingga memerlukan pegawai negeri sipil (PNS) pada posisi netral dalam mengabdikan kepada kekuatan politik yang sedang memerintah. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, kebijakan Undang-undang aparatur sipil negara pada titik taut pentingnya topik tentang kebijakan pengisian jabatan struktural dalam rangka pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis merit sehingga diharapkan dengan sistem ini, Aparatur Sipil Negara berkompetisi untuk dapat mengisi suatu jabatan dalam pemerintahan dan bukan hanya mengharapkan

---

<sup>5</sup> Permana dikutip pada tanggal 20 maret 2015, diakses pada <http://www.mspb.gov/meritsystemsprinciples>.

kedekatan politik dengan kepala daerah terpilih

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Azhari, *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.2011

Bambang Sunggono, *Hukum dan Kebijakan Publik*, (Sinar Grafika, Jakarta), 1994,

Fahrani, Novi Savarianti. *Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Jaksa. Civil Service. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*.Volume VII, Nomor 1..2013

Thoha, Miftah, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, (Rajawali Press, Jakarta). 2014

Wicaksono Kristian W, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. (Yogyakarta.Graha Ilmu), 2006.

### B.INTERNET

Fermana, dikutip pada tanggal 5 Maret 2015 sebagai mana dapat diakses dalam <http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com/2014/05/memahami-subtansi-uu-nomor-5-tahun-2014.html>.

.....,dikutip pada tanggal 20 maret 2015, diakses pada <http://www.mspb.gov/meritsystemsprinciples>.

Febrian, dikutip pada tanggal 2 april 2015, diakses pada <http://www.mediabanten.com/content/implikasi-uu-asn-terhadap-seleksi-pejabat-tinggi-birokasi>

Novitasari,di kutip pada tanggal 8 maret 2015, di akses pada <http://www.menpan.go.id/beritaterkini/2159-pp-pelaksana-UU-ASNjangan-model-lama>.

Renaldi, di kutip pada tanggal 21 april 2015, diakses pada <http://www.bkdiklat.cirebonkota.go.id/index.php/artikel/14-inilah-pokok-pokok-undang-undang-aparatur-sipil-negara..>

### C. UNDANG-UNDANG

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 *Aparatur Sipil Negara*, gamedia, 2014.

Undang-Undang no.5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*

Peraturan pemerintah no 53 Tahun 2010 tentang *disiplin pegawai negeri sipil*. Gramedia , 2011

Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 07

tahun 2009 tentang *Netralitas Pegawai Negeri Sipil*. 2009.