
PENGATURAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM KAITANNYA DENGAN PELAKSANAAN OTONOMI DAERAH

YOPIZA

Universitas Amir Hamzah
yopizaovi0402@yahoo.com

Abstrak

Indonesia mengalami beberapa perubahan yaitu adanya perubahan sistem pemerintahan, hubungan antara pusat dan daerah serta dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam upaya untuk mengembangkan aparatur Negara yang mampu melayani masyarakat, pengembangan kepegawaian negara akan menjadi bagian penting dalam penciptaan “*good governance capability*”. Dengan berlakunya Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian tersebut diperlukan adanya pengaturan kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional tentang norma, standar dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kepustakaan dan lapangan dengan melakukan observasi dan wawancara di Kantor Regional IV BKN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada kantor Regional VI BKN yang mempunyai wilayah kerja 4 propinsi yaitu Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat dan Riau telah melaksanakan proses pembinaan dan memfasilitasi terbentuknya BKD-BKD di daerah. Dalam Pasal 76 jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 disebutkan daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan Daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hal tersebut maka dikeluarkan Kepres No.62 Tahun 2001 yang menegaskan sebagian tugas pemerintah yang dilaksanakan oleh BKN di daerah tetap dilaksanakan oleh Pemerintah dalam rangka melaksanakan administrasi dan manajemen kepegawaian Negara yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci : Pegawai Negeri Sipil, Otonomi Daerah

I. PENDAHULUAN

Indonesia mengalami beberapa perubahan yang sangat mendasar dalam menata kehidupan berbangsa dan bernegara. Perubahan tersebut adalah adanya perubahan sistem pemerintahan, hubungan antara pusat dan daerah serta dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Guna menghadapi perubahan-perubahan strategis tersebut, perlu dikembangkan pemerintahan negara yang bersih, bebas dari KKN dan bertanggungjawab. Agar dapat mendukung terciptanya pemerintahan seperti itu diperlukan sistem kepegawaian Negara baru yang dilandasi oleh kebijakan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang holistik dan terintegrasi.

Pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab dan bebas KKN (*good Governance*) adalah bentuk dan cara pemerintah yang paling sesuai dan paling mampu menyelenggarakan sistem ekonomi yang berwawasan kerakyatan, sistem multipartai yang memerlukan pemerintahan koalisi, serta untuk mendorong ketaatan hukum serta keterlibatan yang menjadi ciri suatu masyarakat madani. Dalam upaya untuk mengembangkan aparatur Negara yang mampu melayani masyarakat madani tersebut, pengembangan kepegawaian negara akan menjadi bagian penting dalam penciptaan “*good governance capability*”

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Disamping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintah kepada daerah, Pegawai Negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara professional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma, standar dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya keseragaman tersebut, diharapkan akan dapat diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang seragam di seluruh Indonesia. Dengan berlakunya Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian tersebut diperlukan adanya pengaturan kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional tentang norma, standar dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian.

Dari masalah diatas perlu dianalisa bagaimana Undang-Undang No. 22 tahun 1999 jo. Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengatur mengenai Pegawai Negeri Sipil.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan kebijakan untuk memperbesar dan memperkuat otonomi daerah dalam Negara Kesatuan Indonesia melalui Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 merupakan hasil dari bekerjanya dua kekuatan. Pertama, kekuatan internal dalam negeri berupa gerakan reformasi yang melanda tanah air dengan tuntutan demokratisasi di segala bidang kehidupan. kedua kekuatan nasional berupa

globalisasi dengan berbagai konsekuensi dan implikasi yang memerlukan tanggap dalam negeri melalui proses penyesuaian terhadap struktur dan mekanisme pemerintahan demokratik di tingkat lokal.

Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1999 jo. Undang-undang No.32 tahun 2004, disebutkan dengan jelas bahwa pembagian daerah di Indonesia terdiri dari daerah provinsi, daerah kabupaten dan juga daerah kota yang bersifat otonom. Daerah ini juga berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri dan aspirasi masyarakat. Adapun yang menjadi dasar pembentukan suatu daerah adalah berdasarkan pertimbangan kemampuan ekonomi, potensi daerah, sosial budaya, sosial politik, jumlah penduduk, luas daerah dan pertimbangan lain yang memungkinkan terselenggaranya otonomi daerah (pasal 2, Pasal 4 dan Pasal 5 Undang-undang No. 22 Tahun 1999 jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004).

Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1999 jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ini tidak dikenal lagi istilah Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II, yang dikenal adalah daerah provinsi, daerah kabupaten dan daerah kota atau dengan kata lain gubernur bukanlah merupakan atasan bupati dan walikota.

Lebih lanjut UU No.22 tahun 1999 jo. Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dengan tegas memisahkan antara Badan Legislatif dan Badan Eksekutif yang berfungsi sebagai Badan Legislatif Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Badan Eksekutif adalah Pemerintahan Daerah. Adapun badan pemerintahan di daerah terdiri dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dan Perangkat Daerah. Adapun perangkat daerah terdiri dari Sekretariat daerah, Dinas Daerah dan lembaga teknis lainnya (Pasal 60 UU No. 32 Tahun 2004). Sekretaris daerah provinsi diangkat oleh gubernur atas persetujuan pimpinan DPRD dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat, sedangkan sekretaris daerah kabupaten dan kota diangkat oleh bupati/walikota atas persetujuan pimpinan DPRD dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Sekretaris daerah provinsi karena

jabatannya merangkap sebagai sekretaris wilayah administratif. Sekretaris daerah berkewajiban membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan serta membina hubungan kerja dengan dinas, lembaga teknis dan unit pelaksanaan lainnya. Dalam pelaksanaan tugasnya Sekretaris Daerah bertanggungjawab kepada Kepala Daerah.

Adapun dinas daerah adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah, dipimpin oleh seorang kepala dinas yang diangkat oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat atas usul sekretaris daerah. Dalam menjalankan tugasnya kepala dinas bertanggungjawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Perangkat daerah lainnya adalah lembaga teknis seperti badan penelitian dan pengembangan, badan perencanaan, lembaga pengawasan, badan pendidikan dan pelatihan dan badan- badan lain yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan daerah yang bersangkutan.

Undang-undang No. 5 Tahun 1974, desentralisasi oleh Undang-undang No.22 Tahun 1999 diartikan sebagai “penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepala Daerah otonom dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Dengan perubahan ini pemerintahan daerah juga harus memiliki kesiapan dan ketersediaan sumber daya manusia, aparatur, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif yang akan berperan dan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan daerah yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Sumberdaya manusia aparatur yang diperlukan bukan hanya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan professional dibidangnya, melainkan juga memiliki etika dan moral yang tinggi serta memiliki dedikasi dan pengabdian terhadap masyarakat. Dengan demikian untuk menyelenggarakan otonomi daerah secara demokratis, maka penyelenggara pemerintahan yang desentralistik, efektif dan efisien, tersedianya sumberdaya manusia yang professional serta memiliki dedikasi, etika dan moral yang tinggi adalah merupakan prasyarat mutlak (*condition sine quanon*) yang tidak bisa dielakkan dan harus terpenuhi secara dini.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kepustakaan yaitu dengan cara melakukan analisa dari sumber bacaan, bahan tulisan guna memperoleh bahan yang bersifat teoritis ilmiah yang dapat dipakai atau digunakan sebagai sandaran di dalam penelitian dan analisa terhadap masalah yang dihadapi dan juga menggunakan penelitian lapangan yakni mengumpulkan data-data dengan mengadakan penelitian di Kantor Regional IV BKN dengan melakukan observasi dan wawancara dalam pengumpulan data-data dan bahan-bahan mengenai permasalahan yang berhubungan dengan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem pembinaan karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan kerja, dan rasa tanggungjawab yang besar dari seluruh pegawai, tetapi sebaliknya apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formil ada sistem pembinaan karier yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Dalam Undang-undang No.43 Tahun 1999, tentang Pokok-pokok Kepegawaian, digaris bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititik beratkan kepada sistem prestasi kerja.

1. Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karier, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan. Sistem karier dapat dibagi dua yaitu :

- a. Sistem karier terbuka ialah bahwa untuk menduduki jabatan lowongan dalam sesuatu unit organisasi, terbuka bagi setiap warga Negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan lowong itu
 - b. Sistem karier tertutup ialah bahwa suatu jabatan yang lowong dalam suatu organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang luar. Sistem karier tertutup dalam arti departemen, artinya bahwa jabatan lowong dalam suatu departemen hanya diisi oleh pegawai yang telah ada dalam departemen itu, tidak boleh diisi dari departemen lain. Sedangkan sistem karier tertutup dalam arti Negara adalah bahwa jabatan-jabatan yang ada di dalam organisasi pemerintah hanya boleh diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi pemerintah.
2. Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan itu harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbukti nyata.

Kedua sistem tersebut diatas masing-masing mempunyai keuntungan dan kerugian yaitu:

1. Keuntungan sistem karier adalah bahwa masa kerja, kesetiaan dan pengabdian dihargai secara wajar, sehingga pegawai yang berpengalaman, setia dan mengabdikan kepada Negara, pemerintah tugas dan kewajibannya mendapatkan penghargaan yang selukupnya. Kerugiannya yaitu sukarnya diadakan ukuran yang tegas untuk kenaikan pangkat dan jabatan.
2. Keuntungan prestasi kerja adalah adanya ukuran yang tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang, karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan lulus ujian dan prestasi terbukti dengan

nyata menggunakan ukuran-ukuran tertentu. Kerugiannya yaitu bahwa kesetiaan, pengabdian dan masa kerja tidak dapat penghargaan selayaknya, sehingga menimbulkan rasa tidak puas bagi pegawai yang telah mempunyai masa kerja yang lama serta menunjukkan kesetiaan dan pengabdian terhadap Negara dan pemerintah.

Dengan berlakunya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Salah satu unsur otonomi daerah yang ditetapkan oleh UU Pemerintahan daerah baru adalah kewenangan dalam pengadaan, pembinaan, penggajian dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan ketentuan perundangan baru tersebut, kepada daerah perlu diberikan kewenangan yang cukup memadai dalam bidang kepegawaian. Dalam kebijakannya pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Tetap (Gol.II/b ke atas) ada pada Pemerintahan Pusat dan dilaksanakan oleh BKN. Pengangkatan tenaga pelaksana (Gol.I/a s/d II/a) akan diserahkan keada daerah. Dalam Pasal 34 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 disebutkan untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Negara.

Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil serta memberkan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. BKN merupakan lembaga non departemen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden.

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 03/KEP/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN mencantumkan dalam pasal 5 mengenai susunan organisasi BKN di bentuk kantor regional BKN Selanjutnya dalam Bab

XII diatur mengenai pengaturan Kantor Regional di daerah. Tata kerja BKN seperti yang tersebut dalam pasal 377 sampai dengan pasal 383 pada prinsipnya menganut asas dekonsentrasi dengan melakukan koordinasi. Integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi dalam lingkungan BKN serta dengan instansi di luar BKN sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dengan demikian semua tugas pokok dan fungsi BKN untuk di daerah dilaksanakan oleh kantor Regional BKN dengan menerapkan prinsip dekonsentrasi.

Sesuai dengan semangat Undang-undang No.22 Tahun 1999 jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 maka desentralisasi Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah. Dalam Pasal 34 A ayat 1 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 disebutkan untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah. Untuk itu maka diterbitkan Keppres No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Dalam pasal 2 Keppres tersebut menyebutkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai tugas pokok membantu pejabat Pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut maka BKD menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan penyusunan peraturan perundang undangan daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, prosedur yang ditetapkan pemerintah
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah
3. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai

dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

6. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
8. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah
9. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah
10. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Dalam Pasal 7 disebutkan sebelum daerah membentuk BKD manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dilakukan oleh unit pengelola kepegawaian daerah dengan bantuan kantor Regional BKN yang bersangkutan. Kantor regional BKN mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan dan memfasilitasi terbentuknya BKD-BKD di daerah kerjanya. Pada Kantor Regional VI BKN yang mempunyai wilayah kerja 4 propinsi yaitu Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat dan Riau telah melaksanakan proses pembinaan dan memfasilitasi terbentuknya BKD-BKD di daerah. Kewenangan pemerintah pusat yang hanya sekedar membuat norma, standar dan prosedur kerja tanpa diikuti dengan kewenangan untuk melakukan pengendalian bahkan pembatalan terhadap produk/hasil mutasi kepegawaian yang ditetapkan daerah, akan menimbulkan berbagai penyimpangan dalam pelaksanaannya. Dalam Pasal 76 jo. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 disebutkan daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Penyerahan secara mutlak dibidang kepegawaian kepada daerah tanpa diikuti dengan sistem pengendalian yang ketat dan memadai akan berakibat kekacauan dibidang administrasi kepegawaian, mengingat kondisi dan karakter masing-masing daerah berbeda-beda. Kecenderungan muncul rasa daerahisme yang berlebihan akan dapat menimbulkan desintegrasi bangsa, karena profesionalisme dan kompetensi akan dikalahkan oleh pertimbangan rasa kedaerahan (putra daerah) dan suku, ras, agama.

Orientasi dan loyalitas Pegawai Negeri Sipil yang selama ini berskala nasional akan beralih dan terkotak-kotak pada masing-masing daerah. Kondisi tersebut dapat membahayakan kelangsungan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan hal tersebut maka dikeluarkan Kepres No.62 Tahun 2001 yang menegaskan sebagian tugas pemerintah yang dilaksanakan oleh BKN di daerah tetap dilaksanakan oleh Pemerintah dalam rangka melaksanakan administrasi dan manajemen kepegawaian Negara yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Didalam Undang-Undang No.22 Tahun 1999 jo. Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pengaturan mengenai Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 75 sampai dengan 77. Kewenangan Pemerintahan Pusat adalah membuat norma, standar, dan prosedur mengenai pembinaan Pegawai Negeri Sipil sedangkan daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan, gaji , tunjangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah.

2. Dalam Undang-undang No.43 Tahun 1999, dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.
3. Tujuan stratejik pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang ingin dicapai ialah untuk menciptakan aparatur Negara yang professional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual.
4. Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Kepegawaian Negara dan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah dengan berdasarkan asas desentralisasi.
5. Kantor regional BKN adalah sebuah struktur BKN yang ditempatkan di daerah tertentu untuk menyelenggarakan tugas-tugas BKN dengan prinsip dekonsentrasi. Dalam hal pembentukan BKD di daerah kantor regional mempunyai tugas melakukan pembinaan dan memfasilitasi bagi terbentuknya BKD di wilayahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara, Proses Penyusunan UU No.43 Tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian, 1999.
- Bhenyamin Hoessein, *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan Sebagai Tanggapan Terhadap Aspirasi Kemajemukan Masyarakat Dan Tantangan Globalisasi*, makalah, ILUNI-FH, Jakarta, 2000
- Gie, The Liang, *Pengertian Kedudukan Dan Perincian Ilmu Administrasi Republik Indonesia*, Penerbit Nur Cahaya, Yogyakarta, 1995.
- Ira Sharkansky, *Public administration Policy Making in Government Agencies*, 3rd edition, Rand Mc.Nally College Publishing Company, Chicago, 1975.

Koswara, E., *Otonomi Daerah Untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat*, Penerbit Yayasan Pariba, Jakarta, 2001

Nainggolan, H., *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.

Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1996.

Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997.

Situmorang, Victor M., *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta, 1998.

Slamet W. Admosoedarmo, *Pengantar Public Administration*, Usaha Penerbit Jaya Sakti, Jakarta,

Soerjono, *Hukum Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara Republic Indonesia*, Jakarta, 1999.

Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.