

PERANAN TUGAS DAN KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) DALAM PENGEMBANGAN KEPEGAWAIAN

HERRY FEBRIADI

herryvida98@gmail.com

ABSTRACT

Along with the changing strategic environment and motivated by the improvement of legislation in particular in the field of personnel Duties and Authority of the State Personnel Board. The duties BKN that as the body charged with overseeing the development of staffing at this time, as for the development of these employees are divided into two, namely the development of the quality of employees and employee career development. In terms of the development of the State Civil Service Agency (BKN), the agency has the authority to regulate the displacement between functional and structural positions.

In this case the State Civil Service Agency (BKN) has the task to resolve the problems concerning the development of career civil servants, particularly temporary employees. the State Civil Service Agency along with government or lembaga State involved must work together in any case related employment particularly temporary employees.

This research is normative; The results showed that the State Personnel Agency must have a high commitment to employee development, both in improving the quality of employees and employee career development and the State Civil Service Agency also have to pay attention and oversee the transfer of class between the positions of structural and functional positions that should be regulated in a legislation.

Keywords: the state civil service agency, legislation, development

PENDAHULUAN

Sesuai dengan perkembangan ,dimana peran aparatur pemerintah semakin dirasakan,pemerintah menganggap perlu menetapkan kembali kedudukan ,fungsi ,tugas,dan organisasi Badan Kepegawaian Negara.

Badan Kepegawaian yang merupakan institusi yang bertugas melakukan pembinaan kepegawaian

BKN Adalah Lembaga Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai denganketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku . BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional dibidang kepegawaian & Penyelengaraaan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan ,pengawasan dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil
2. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara
3. Penyelegaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian dan mutasi antar propinsi & Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma standar dan prosedur
4. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian kepada instansi pemerintah & Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN
5. Pelancaran kegiatan instansi pemerintah dibidnag administrasi kepegawaian .

6. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum ketatausahaan organisasi dan tata laksana kepegawaian keuangan kearsipan persandian perlengkapan dan rumah tangga .
7. Penyusunan rencana nasional secara makro dibidangnya & . Perumusan kebijakan dibidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
8. Penetapan sistem informasi dibidangnya
9. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar propinsi & Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu dibidang kepegawaian

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai dengan tugas pokoknya yang diatur dalam keputusan Presiden Nomor 103 tahun 2001, merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen kepegawaian Negara ,inti pokok yang diharapkan terciptanya sumberdaya ,manusia aparatur Negara yang profesional serta berkualitas dan bermoral tinggi.

Seiring perubahan lingkungan strategis dan dengan diatur dilatar belakangi oleh penyempurnaan peraturan perundang – undangan bidang kepegawaian yaitu Undang – Undang No43 tahun 1999,kemudian pada Undang – Undang NO 5 terbaru ASN tahun 2014.

Badan Kepegawaian Negara berusaha mengadaptasikan diri dengan yang telah ditetapkan dalam undang – undang tersebut namun dalam pengaplikasiannya dilapangan terjadi permasalahan yang cukup rumit yang sedang dan akan dihadapi terhadap pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian Negara,meliputi

1. Pengembangan Kualitas pegawai

Dalam hal kualitas pegawai masih rendah tingkat keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas (seperti pengoperasian

Komputer, kemudian masih rendahnya kemampuan pegawai terhadap bahasa Inggris, pemanfaatan pasca pendidikan dan pelatihan belum dilaksanakan secara optimal, pemilihan peserta pendidikan dan pelatihan belum dilaksanakan secara optimal, koordinasi dengan unit-unit terkait pengembangan pegawai belum optimal dan khususnya tenaga honorer yang pada saat ini masih banyak kita ketahui tidak punya kompetensi dibidangnya tetapi kenyataannya yang banyak mengerjakannya adalah para honorer.

2. Pengembangan Karir Pegawai

Masalah karir sekarang yang sangat perlu diperhatikan mengenai belum optimalnya pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai dalam jabatan fungsional dan struktural apalagi mengenai karir yang ada di pemerintahan daerah terjadi ketidaksesuaian yang mengharuskan jabatan itu harus diisi dengan orang yang berkompeten dibidang tersebut tapi malah kebanyakan sekarang orang yang bukan ahlinya ditempatkan menduduki jabatan tersebut dengan dalih kepentingan.

Badan Kepegawaian Negara selaku pemerintahan yang mengatur tentang kepegawaian harus memperhatikan Tugasnya. Dalam hal tugasnya ada bersinggungan dengan tenaga honorer.

Dalam perkembangan hukum pemerintahan, tenaga honorer bukan merupakan salah satu substansi yang diatur dalam UU tentang Pokok – pokok kepegawaian (UU PPK) yang telah diubah dengan UU No 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang – undang kepegawaian, namun tenaga honorer yang dikenal saat ini merupakan implikasi dari pemberlakuan PP no 48 tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Penulis juga ingin menegaskan bahwa UU PPK yang telah

diubah dengan UU no43 Tahun 1999 yang berlaku di Indonesia saat ini hanya mengenal dengan pegawai tidak tetap yang boleh diangkat oleh pejabat yang berwenang ,tentunya kewenangan mengangkat pegawai tidak tetap yang dimaksud oleh UU tersebut tidak sama dengan tenaga honorer yang diatur dalam PP no 48 Tahun 2005,sehingga pengaturan tentang tenaga honorer yang hanya ditegaskan oleh PP tersebut.bisa dianggap bertentangan dengan UU.hal ini dikarenakan bahwa PP yang mengatur tentang tenaga honorer,secara principal hierarkinya berada dibawah UU kepegawaian,yang seharusnya substansi dari PP no 48 tersebut tidak boleh melebihi aturan yang didelegasikan oleh UU no 43 Tahun 1999 itu sendiri.masalah ini menjadi pekerjaan rumah pemerintahan khususnya tugas Badan Kepegawaian Negara yang melakukan pembinaan terhadap pegawai.

Setelah penulis meneliti adanya permasalahan – permasalahan diatas ,maka dari itu Hal tersebut yang akan menjadi bahan pada tulisan ini yaitu tentang Tugas dan Kewenangan BKN Dalam Pengembangan Kepegawaian. Berdasarkan Uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam ,dengan judul penelitian yaitu TUGAS DAN KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) DALAM PENGEMBANGAN KEPEGAWAIAN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut diatas maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tugas Badan Kepegawaian Negara(BKN) dalam upaya pengembangan penyusunan pegawai khususnya tenaga honorer ,PNS tidak tetap atau kontrak ?

2. Bagaimana Kewenangan BKN dalam Penyusunan perpindahan antar jabatan fungsional dan struktural PNS?

PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Pengembangan atau pembinaan kepegawaian menyangkut dua hal pokok yang melingkupinya, yakni: pengembangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan dalam peningkatan karier pegawainya . Kedua hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena keduanya mendorong terciptanya misi dari organisasi/instansi pemerintah yaitu kualitas pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat.

Pada realitanya kedua hal di atas mengalami distorsi dalam pelaksanaannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan seringkali tidak diarahkan pada analisis kebutuhan organisasi/unit kerja. Kondisi ini menyebabkan tidak optimalnya *output* atau

outcome dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kinerja pegawai maupun organisasinya. Sementara itu, dalam pengembangan karier pegawai juga tidak jarang tanpa mendasarkan pada profesionalisme (*merit system*), akan tetapi lebih kepada senioritas atau pertimbangan-pertimbangan lainnya. Hal-hal semacam ini pada akhirnya menyebabkan pembinaan atau pengembangan pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil, menjadi tidak maksimal.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai dengan tugas pokoknya yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001, merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen kepegawaian negara. Inti pokok yang diharapkan dengan menjalankan tugas pokoknya itu, diharapkan terciptanya sumberdaya manusia aparatur negara yang profesional serta berkualitas dan bermoral tinggi.

Seiring perubahan lingkungan strategis dan dengan dilatar belakangi oleh penyempurnaan Peraturan Perundangan bidang Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Badan Kepegawaian Negara berusaha mengadaptasikan diri dengan mendesain ulang struktur organisasinya. Perubahan tersebut dituangkan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/KEP/2001 tanggal 2 Pebruari 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Hal ini dimaksudkan untuk disesuaikan dengan kebutuhan lain dan fungsi organisasi sehingga dapat mengarah pada pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan hal diatas, setiap unit kerja dalam organisasi diharapkan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dasar pelaksanaannya berpedoman pada Instruksi Presiden Nomor : 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Dalam hal ini, masing-masing unit kerja

berupaya untuk mendefinisikan apa yang harus dicapai, mengidentifikasi strategi dan memperjelas bagaimana cara mencapai hasil yang diinginkan.

Terkait dengan permasalahan yang cukup *urgent* yang sedang dan akan dihadapi terhadap pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian Negara, adalah meliputi:

1. Pengembangan Kualitas Pegawai

- a. Masih rendahnya tingkat ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas (seperti: pengoperasian komputer, pembuatan *Term of reference/ TOR*, penyusunan Rencana Anggaran Belanja, pengoperasian aplikasi-aplikasi program keuangan, SIMPEG, *Local Area Network/ LAN*, internet dan sebagainya);
- b. Masih rendahnya kemampuan pegawai terhadap bahasa pengantar internasional (bahasa Inggris);
- c. Masih belum *matchingnya* pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dengan kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai;
- d. Pemanfaatan pasca Pendidikan dan Pelatihan belum dilaksanakan secara optimal;
- e. Pemilihan peserta Pendidikan dan Pelatihan belum dilaksanakan secara optimal;
- f. Koordinasi dengan unit-unit terkait pengembangan pegawai belum optimal.

2. Pengembangan Karir Pegawai

- a. Belum adanya pola karir pegawai yang jelas;
- b. Belum adanya pedoman pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural maupun fungsional;
- c. Belum dilaksanakannya secara optimal pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai dalam jabatan fungsional;

- d. Belum dilaksanakannya *fit and proper test* pada masing-masing tingkatan pegawai secara teratur/reguler;
- e. Belum adanya pedoman '*tour of area*' dalam organisasi;
- f. Pelaksanaan '*tour of area*' belum dilaksanakan secara reguler.

Berkenaan dengan permasalahan-permasalahan di atas, penulis mengajukan pokok permasalahan: *bagaimanakah upaya pengembangan pegawai (PNS) di lingkungan Badan Kepegawaian Negara?*

Jika masalah pengembangan pegawai tidak diperhatikan, sangat mungkin akan terjadi output SDM yang negatif, seperti ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya akan memunculkan *resistance*, kecenderungan untuk keluar (*intention to leave*). Hal ini berarti dengan pengembangan pegawai berarti manajer atau pimpinan membantu pegawai untuk berkinerja lebih efektif, dan memberikan lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan juga memberikan kepuasan.

PENYUSUNAN PERPINDAHAN ANTAR JABATAN FUNGSIONAL DAN STRUKTUR

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian negara berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka BKN menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010-2014

berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025.

Seiring dengan dinamika dan perubahan lingkungan strategis, maka dipandang perlu melakukan penyesuaian terhadap Renstra BKN Tahun 2010-2014. Penyesuaian terhadap Renstra dimaksud bertujuan untuk penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKN dalam rangka meningkatkan kinerja BKN. Penyesuaian Renstra BKN Tahun 2010-2014 meliputi visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis.

Visi BKN sebelumnya adalah: “Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera Tahun 2025” disesuaikan dengan visi yang baru yakni: “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”. Penyesuaian tersebut didasari oleh pemikiran bahwa PNS yang 2 profesional, netral, dan sejahtera seperti yang dinyatakan dalam visi BKN sebelumnya akan dapat diwujudkan dengan memprofesionalkan lembaga BKN terlebih dahulu, khususnya dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme lembaga dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian merupakan langkah strategis yang harus diupayakan dalam mewujudkan PNS yang profesional dan sejahtera. Perubahan visi BKN ini juga mempertimbangkan adanya suatu realitas bahwa dalam mewujudkan PNS yang profesional, netral, dan sejahtera, seperti visi BKN sebelumnya memerlukan adanya sinergisitas antara BKN dengan kementerian dan lembaga lainnya. Sebab profesionalisme dan kesejahteraan PNS tidak hanya merupakan kewenangan (domain) BKN melainkan juga merupakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pada Instansi Pusat dan Daerah.

Secara empiris, koordinasi dan sinergisitas antar Instansi Pusat dan Daerah untuk saat ini masih tidak mudah untuk direalisasikan. Dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional, netral, dan sejahtera maka BKN sebagai Lembaga Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian perlu mengedepankan prinsip-prinsip profesionalisme lembaga. Berdasarkan pemikiran tersebut BKN melalui penyesuaian Renstra BKN Tahun 2010-2014 memprioritaskan profesionalisme lembaga dalam membina dan menyelenggarakan manajemen kepegawaian. Profesionalisme lembaga pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian juga mencakup profesionalisme dalam penyediaan layanan publik yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan stakeholder BKN. Komitmen BKN untuk memenuhi kebutuhan dan harapan stakeholders ini mengharuskan BKN untuk lebih sensitif dan responsif terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi

Dengan demikian upaya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus (continuous improvement) dalam memberikan pelayanan sebagai respon terhadap perubahan lingkungan strategis akan menjadi budaya baru BKN. Adapun sebagai lembaga Pembina Manajemen Kepegawaian yang bermartabat, BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, dan prosedur di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN. Dengan demikian kedepan BKN dapat menjadi instansi yang bermartabat (prestisius) yang dapat menjadi acuan banding (benchmark) oleh Instansi Pusat dan Daerah dalam penyelenggaraan manajemen dan pelayanan di bidang kepegawaian.

Dalam hal ini penulis mengangkat salah satu prosedur yaitu penyusunan kepegawaian. Dalam penyusunan kepegawaian terdapat pengembangan kepegawian yang penulis anggap perlu di perhatikan mengenai perpindahan antar jabatan fungsional dan structural

Jabatan struktural jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

Sedangkan jabatan fungsional merupakan jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya: auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai PNS. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara hanya dapat diangkat dalam jabatan struktural apabila telah beralih status menjadi PNS, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundangan. Eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural sesuai PP Nomor 13 Tahun 2002.

Kemudian Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan

jabatan fungsional keterampilan. Produk hukum yang mengatur pengangkatan dalam Jabatan Fungsional adalah PP No. 16 tahun 1994 dan Keppres No. 87 tahun 1999.

Dalam hal ini penulis meneliti perpindahan antar jabatan yang berpengaruh terhadap pangkat, dimana pangkat tersebut biasa juga mempengaruhi kedudukan dan besarnya pendapatan seseorang pegawai. misal dari guru yang sudah berpangkat golongan yang setara dengan kepala dinas pindah ke pemerintahan daerah misal apakah itu berpengaruh terhadap penghasilan atau gaji? oleh karena itu menurut penulis harus ada peraturan pemerintah yang menjadi tolak ukur dan payung hukum mengenai perpindahan antar jabatan tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai bagian akhir penelitian dari Tugas dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara dalam pengembangan kepegawaian, akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Negara dalam hal tugas untuk pengembangan kepegawaian masih perlu dibenahi dikarenakan masih banyak kekurangan kekurangannya dari sisi norma ada yang bertentangan yaitu PP no 48 tahun 2005 bertentangan dengan UU pokok - pokok kepegawaian.
2. Didalam UU ASN no 5 Tahun 2014 pasal 48 mencantumkan hanya PNS fungsional, padahal didalam prakteknya terdapat perpindahan golongan jabatan antara fungsional dan struktural yang payung hukum nya sampai sekarang tidak jelas.
3. Berdasarkan efisiensi dan efektifitas yang tampak pada pengembangan kepegawaian dapat disimpulkan bahwa perlu ditingkatkan lagi Tugas Badan Kepegawaian Negara

dengan tetap berpedoman pada norma dan yang ikut mempengaruhi kinerja dan hasil pengembangan kepegawaian yaitu :

- a. Visi dan Misi
- b. Penetapan Hasil yang akan dicapai dan berfokus pada pencapaian keberhasilan tersebut
- c. Komunikasi dengan Stakeholder /pihak terkait dengan kinerja organisasi
- d. Flesibilitas
- e. Pemberdayaan pegawai
- f. Kompetensi peningkatan kinerja.

4. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara mempunyai tugas untuk menyelesaikan permasalahan mengenai pengembangan karir pegawai honorer. Badan Kepegawaian Negara beserta pemerintah atau lembaga Negara yang terkait bersinergi dalam hal apapun yang berkaitan dengan kepegawaian khususnya Tenaga Honorer.
5. Seiring perubahan lingkungan strategis dan dengan dilatarbelakangi oleh penyempurnaan Peraturan Perundang – undangan di bidang kepegawaian Penulis menarik kesimpulan mengenai tugas Pokok BKN sekarang yang sebaiknya dibenahi mengenai Pengembangan Kualitas Pegawai dan Pengembangan Karir Pegawai. Dalam kaitan ini ,pimpinan BKN,sebagai pengambil keputusan seyogyanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pegawai, baik pada pengembangan kualitas pegawai maupun pengembangan karier pegawainya,termasuk dukungan moril dan dukungan anggaran yang memadai.

B. Saran

1. Perlu dibuat revisi terhadap Undang-Undang Kepegawaian agar memperhatikan terhadap keberadaan para honorer bukan pegawai tidak tetap.
2. Dalam hal perpindahan fungsi jabatan Struktural dan Fungsional seyogyanya pemerintah mengeluarkan peraturan perundang - undangan yang mengatur dan memberi payung hukum terhadap pegawai (PNS).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Algra,N.E.(et.al).1983 .Kamus Istilah Hukum Foekama Andereae Belanda-Indonesia .

Bandung:Bina Cipta

Asshiddiqie,2007, *Pokok –pokok Hukum Tata Negara Indonesia*, bhuna ilmu popular,
Jakarta,

Baharudin Lopa,1987, *Permasalahan dan penegakan hukum di Indonesia*, Bulan Bintang,
Jakarta, .

Djarmika,sastra dan marsono,1995,*hukum kepegawaian di Indonesia*,djambatan Jakarta,

Effendi Lutfi,2004.*Pokok – Pokok Hukum Administrasi*,banyu media publishing .malang,

Hadjon,m,philipus,2005,*Pengantar Hukum Administrasi*,indrayana,Gadjah Mada University
press.yogyakarta,

Hans kelsen,2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung,

Jimly ashiddiqie,Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara, jilid I, compress, Jakarta , 2006, hlm 15.

Muslimin,Amrah1982.*Beberapa Asas –Asas dan Pengertian Pengertian Pokok Tentang
Administrasi dan Hukum Administrasi*,Alumni.Bandung,

Muchsan.Hukum Kepegawaian,Bina Aksara.Jakarta,

Sadjijono,2011,*Bab – Bab Hukum Administrasi*,Laksbang Presindo,Yogyakarta,

Tanya,Bernard L dan Yoan N.Simanjuntak.2006.Teori Hukum.Surabaya:kita

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN:

Undang – Undang Dasar Tahun 1945

Undang - Undang no 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang – Undang no5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan pemerintah Nomor 21 Tahun 1948 tentang peraturan gaji pegawai yang dikenal dengan nama PGP-48.

Peraturan pemerintah Nomor 32 tahun 1950 tentang kedudukan ,fungsi,tugas, dan organisasi KUP.

Peraturan pemerintah Nomor 32 tahun 1972 tentang kedudukan,fungsi, tugas, susunan, dan tata kerja institusi yang mengelola kepegawaian

Peraturan pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil

Peraturan pemerintah Nomor 13 tahun 2002 Tentang perubahan atas PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan PNS

INTERNET

Hukum online.UU no 23 tahun 2014 [http:// www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com).Diakses pada tanggal 7 februari 2015

Kewenangan BKN.[www. google.co.id](http://www.google.co.id).diakses pada 8 Februari 2015

Contoh kasus.www.google.co.id diakses pada 9 februari 2015