

**KEBIJAKAN KEPALA DAERAH TERHADAP PEMBINAAN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MEWUJUDKAN
PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE)**

Oleh : **Fitria, S.H., M.H.**

ABSTRAK

Prinsip, konsepsi, doktrin hukum serta isi kaedah hukum yang berhubungan dengan Kebijakan Kepala Daerah terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance). Kepala Daerah sebagai pengambil kebijakan sangat berperan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik yakni penyelenggaraan negara yang solid dan bertanggungjawab serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergian antara pemerintah dan masyarakat. Akan tetapi saat ini yang terjadi sangat jauh harapan ideal untuk menciptakan pegawai negeri yang profesional, bermoral dan menjadi kebanggaan masyarakat. Pergeseran paradigma membawa kepala daerah berasumsi bahwa seorang kepala daerah bebas dalam menentukan kebijakan bagi karier PNS tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu haruslah ada aturan yang tegas yang mengatur apabila seorang Kepala Daerah mengeluarkan kebijakan diluar prosedur sehingga PNS memiliki kenyamanan dan kepastian mengenai karier kedepan sesuai aturan yang ditetapkan.

Keyword : Kebijakan, Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil, Pemerintahan yang baik.

A. Pendahuluan.

Dalam sistem administrasi kepegawaian seperti diatur dalam Undang-undang Nomor. 43 tahun 1999, diatur beberapa prinsip pembinaan kepegawaian, terdiri atas pengangkatan dalam pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pemindahan, pengembangan kualitas, penggajian dan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Pembinaan pegawai negeri sipil merupakan inti dari penyelenggaraan administrasi kepegawaian. Disebutkan demikian karena administrasi kepegawaian bagi pegawai negeri diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas secara efisien dan efektif diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil yang dapat diperoleh melalui pembinaan berlandaskan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (pasal 12). Sistem prestasi kerja sebagai unsur utama diterapkan dalam pangkat maupun pengangkatan dalam jabatan dan peningkatan kualitas pegawai. Sedangkan pembinaan kepegawaian melalui sistem karier sebagai unsur penunjang diterapkan dalam hal pemindahan pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Kedua sistem ini diharapkan berpengaruh pada gaji dan kesejahteraannya

Dalam sistem administrasi kepegawaian seperti diatur dalam Undang-undang Nomor. 43 tahun 1999, diatur beberapa prinsip pembinaan kepegawaian terdiri atas pengangkatan dalam pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pemindahan, pengembangan kualitas, penggajian dan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Pembinaan pegawai negeri sipil merupakan inti dari penyelenggaraan administrasi kepegawaian. Disebut demikian karena administrasi kepegawaian bagi pegawai negeri diarahkan untuk mejamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien.

Namun realitas yang ada berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinilai oleh banyak kalangan masih menyisakan persoalan bagi pengembangan sistem demokrasi di Indonesia khususnya terkait dengan upaya membangun terwujudnya good local governance (tata pemerintahan daerah yang baik) melalui arena desentralisasi dan otonomormi daerah. Terkait dengan permasalahan di daerah khususnya masalah desentralisasi bahwa Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 menimbulkan masalah yang perlu dikritisi dan revisi lagi. Hal ini karena dalam undang-undang tersebut memungkinkan bagi kepala daerah untuk melakukan pengangkatan dan pemberhentian aparat birorasi di daerah secara sepihak karena kewenangan kepala daerah yang mutlak dalam renkrutmen aparat dan penempatan pejabat di daerahnya, dapat mengurangi derajat profesinalisme birokrasi di daerah, hal ini sangat erat terkait kewenangan yang telah diberikan presiden kepada Gubernur, Bupati dan Walikota dan pembinaan PNS di daerah marak akan pemutasian aparat birokrasi diluar procedural oleh kepala daerah yang dinilai sangat politisi.

Begitupun dengan proses pengangkatan dan pemutasian PNS di daerah cenderung bersifat politis tanpa melihat aspek pembangunan yang berorientasi dan bertumpu pada aspek manajerial serta mementingkan aspek pelayanan kepada masyarakat di daerah, berkembangnya dan menjamurnya sistem perkoncoan (kedekatan) yang mewarnai pengangkatan dan pergantian sejak terjadi persaingan menduduki jabatan sebagai kepala daerah. Secara signifikan masyarakat belum merasakan manfaat dari otonomormi yang diwujudkan di daerah. Oleh karena itu dibutuhkan political will dari pemerintah daerah setempat untuk terus membenahi proses penyelenggaraan pemerintah di daerah bagi terwujudnya good local governance yang lebih mementingkan aspek manajerial seperti

efisiensi, efektifitas, ekoNomormis, iNomorvasi, pengukuran kinerja, profesionalisme, daya tanggap dsbnya. Dari pada pendekatan politis bagi pembangunan di daerah yang cenderung menempatkan masyarakat sebagai sasaran kekuasaan karena terbaikannya fungsi pelayanan public strategis karena aparatur birokrasi kurang professional (lebih mementingkan kepentingan atasan) daripada mengurus kepentingan public.

Sejak bergulirnya reformasi, khususnya sejak diberlakukannya otoNomormi daerah, dan lebih khusus lagi setelah adanya pilkada langsung, pengangkatan atau pengisian jabatan struktural menjadi sebuah teka-teki. Karier pegawai semakin tidak jelas dan tidak ada yang bisa memprediksi karier pegawai negeri.

B. PEMBAHASAN

1. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Pengertian yang stipulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh undang-undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan hukum (adminisrasi), sedangkan dalam Pasal 3 ayat (1) berkaitan dengan dengan hubungan pegawai negeri dengan pemerintah, atau mengenal kedudukan pegawai negeri. Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya sebagai berikut: Pasal 1 angka 1: pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 3 ayat (1): Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangun.

Mengenai jenis pegawai negeri didasarkan pada pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan

3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Berdasarkan penjabaran tersebut Pegawai Negeri yang merupakan aparatur Negara. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nomor departemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi, Kabupaten/kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya, Pegawai Negeri Sipil Daerah, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintahan Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya, Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan¹.

2. Asas-Asas umum Pemerintahan Yang Layak

Asas umum pemerintahan yang layak, sesungguhnya adalah rambu-rambu bagi para penyelenggara Negara dalam menjalankan tugasnya. Rambu-rambu tersebut diperlukan agar tindakan-tindakan tetap sesuai dengan tujuan hukum yang sesungguhnya. Attamimi mengingatkan pentingnya penggunaan asas-asas umum pemerintahan yang layak, karena dewasa ini makin banyak ketentuan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah cenderung keluar dari dasarnya.²

Konsep pemerintahan yang baik bukanlah suatu konsep Normative, oleh karena itu tidak ada ukuran Normative tentang suatu pemerintahan yang baik. Dalam bahasa Normative konsep pemerintahan yang baik sejajar dengan konsep "rechmatig bestUndang-Undangur" atau rechmatigheid van bestUndang-Undangur". Dalam konsep

¹Penjelasan Pasal 2 ayat (2) undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

²Attamimi, A.H.S, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden yang berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu Pelita I – pelita IV (disertasi) Fakultas. Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1990, hal.9*

hukum kita, belum ada istilah baku untuk "rechmatig bestUndang-Undang" dan "rechmatigheid van bestUndang-Undang" kata mengenai beberapa konsep yang berkenaan dengan asas "rechmatigheid" seperti ; "onrechmatig" disebut "melanggar hukum" dalam bidang Peradilan Tata Usaha Negara "Onrechmatigheid" diartikan sebagai "tidak sah" sedangkan "rechmatigheid" diartikan "menurut hukum" dan istilah "rechmatigheid stoetsing" dalam konsep hukum kita adalah pengujian keabsahan "rechmatigheid van bestUndang-Undang" merupakan "asas keabsahan dalam pemerintah". Asas mempunyai tiga fungsi:

- a) Bagi aparat pemerintahan, asas keabsahan berfungsi sebagai Nomor pemerintah (bestUndang-Undang Nomor)
- b) Bagi masyarakat, asas keabsahan berfungsi sebagai dasar mengajukan gugatan terhadap tindak pemerintah (beopsgonden)
- c) Bagi hakim, asas keabsahan berfungsi sebagai dasar pengujian suatu tindak pemerintahan (toetsingsgronden).³

Ruang lingkup keabsahan tindak pemerintahan untuk dapat terpenuhi prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) meliputi komponen, yaitu: wewenang, prosedur dan substansi.

Dalam era reformasi tahun 1998, sebagai momentum reformasi merupakan momentum perubahan paradigma pemerintahan yang awalnya pemberdayaan masyarakat melalui otonomi daerah "memaksa" dimuatnya asas pemerintahan yang baik (*good governance*) menjadi hukum positif, asasnya yaitu:

- a. Asas kepastian hukum, adalah asas yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan dalam kebijakan penyelenggara Negara.
- b. Asas tertib penyelenggara Negara, adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggara Negara.

³ Philipus M. Hadjon, *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi*, Yuridika No 1 dan 2 Tahun III, Surabaya, 1993. hal. 112

- c. Asas Kepentingan umum, adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara aspiratif, akomodatif dan selektif.
- d. Asas keterbukaan, adalah asas yang membuka diri terhadap hak-hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia Negara.
- e. Asas proporsionalitas, adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara Negara.
- f. Asas profesionalitas, adalah asas yang mengutamakan keadilan yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- g. Asas akuntabilitas, adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴

3. Tata Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*)

Pemerintahan yang baik mencerminkan kesinergian antara pemerintah, swasta dan masyarakat. Salah satu komponenya adalah pemerintahan yang bersih tidak dapat dipisahkan dengan pembahasan pemerintahan yang baik.

Good governance sebagai Norma pemerintahan, adalah suatu sasaran yang akan dituju dan diwujudkan dalam pelaksanaan yang baik dan asas-asas umum pemerintahan yang layak sebagai Norma mengikat yang menuntun pemerintah dalam mewujudkan *good governance*. Sinergitas antara *good governance* dengan asas-asas umum pemerintahan yang layak menciptakan pemerintahan yang bersih dan pemerintahan yang berwibawa. Konsep *good governance* telah menjadi kemauan politik dalam berbagai ketentuan perundang-undangan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

⁴Lotulung, E., *Perbandingan Hukum Administrasi Negara* Himpunan Makalah Asas-asas Umum Pemerintahan yang baik, PT Aditya Citra Bakti, Bandung, 1994, hal. 11

Dan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, semula Pasal 53 ayat (2) tidak mencantumkan Asas Umum pemerintahan yang layak sebagai salah satu alasan menggugat. Melalui praktik asas-asas umum pemerintahan yang layak diterapkandan saat ini cukup banyak⁵ yurisprudensi menyangkut asas-asas umum pemerintahan yang layak. Diantaranya asas umum Pemerintahan yang layak yang telah diterapkan, yang paling sering adalah:

1. Larangan penyalahgunaan wewenang
2. Larangan bertindak sewenang wenang
3. Larangan diskriminasi (asas persamaan)
4. Kecermataan keseimbangan (proposional)

4. Kewenangan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, pengaturan mengenai administrasi kepegawaian daerah berubah lagi dengan adanya peluang bagi pemerintah pusat untuk mengatur administrasi kepegawaian daerah. Hal ini seperti diatur dalam Pasal 129 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional.

Untuk mencapai profesionalitas, maka netralitas Pegawai Negeri Sipil dari kehidupan politik perlu dijaga agar para Pegawai negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugasnya lebih professional. Untuk menjaga netralitas tersebut, system kepegawaian harus mampu memisahkan dengan tegas antara jabatan Negara dengan jabatan negeri dan jabatan pada lembaga swadana adalah jabatan karier, yaitu jabatan bagi para pegawai negeri professional. Pemisahan anantara jabatan politik dengan jabatan karier dalam administrasi kepegawaian dimaksudkan untuk menjamin sikap netral Pegawai negeri Sipil dari Pengaruh politik, sehingga dapat menjaga profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dari berbagai golongan.

⁵Philipus M. Hadjon, *Op C.it* , hal.10. ditegaskan bahwa konsep *good governance* di Indonesia sudah sangat populer dan bagi yang tidak mengenalnya dianggap ketinggalan zaman, dalam kacamata prespektif hokum Tata Negara dan Hukum Admnistrasi sesungguhnya adalah Negara Hukum dan Demokrasi yang sarananya *good governance*

5. Pola Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil

1. Pembinaan Kepegawaian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 mengenai Kenaikan Pangkat
2. Pembinaan Kepegawaian Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 mengenai Jabatan Struktural.
3. Pembinaan Kepegawaian Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 mengenai Pendidikan dan Pelatihan Jabatan.
4. Pembinaan Kepegawaian Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1997 Tentang Gaji
6. Pembinaan Kepegawaian Menurut Pasal 23 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

6. Kebijakan Kepala Daerah Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam Mewujudkan Pemerintahan yang baik (*good governance*)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa jabatan karier adalah jabatan structural dan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Terpenuhinya persyaratan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan memegang jabatan karier, merupakan kunci utama terwujudnya kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan kata lain jika jabatan karier sudah dipolitisir, maka figur pejabat yang muncul hanya memiliki loyalitas yang jauh dari aspek kualitas, karena mereka umumnya tidak memiliki kemampuan, pengalaman serta latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok pada jabatan yang diembannya.

Kondisi empiris banyak menunjukkan bahwa justru kepala daerah sangat sulit mempertahankan citra netralitasnya dalam menjalankan roda pemerintahan, termasuk didalamnya proses rekrutmen elit di bawah kepala daerah. Bahkan tak jarang ada mobilisasi massa secara terselubung yang bermotif agenda kerja kepala daerah. Disisi lain birokrasi sebagai sebuah system justru masih kental dengan nuansa *patron-client*. Kecendrungan menunjukkan bahwa pejabat yang meniti karir birokrasi, tidak memiliki

kuasa berhadapan dengan jabatan politis yang *Nomortabene* memang dikuasai oleh nuansa politik.

Ironis terlihat dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, dalam sistem rekrutmen jabatan masih diwarnai oleh pengaruh tendensius dan lebih mementingkan kepentingan 'kedekatan'. Artinya, falsafah kapabilitas dan kompetensi seseorang akan dikesampingkan dengan sendirinya.

Untuk menetapkan suatu kebijakan dalam pembinaan tersebut kepala daerah harus memperhatikan tiga prinsip dalam hukum administrasi kepegawaian yaitu wewenang, prosedur dan substansi (asas legalitas/keabsahan).

Menyangkut kebijakan Kepala Daerah dalam Pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil apabila kebijakan tersebut secara substansi dianggap menyimpang maka kebijakan kepala daerah tersebut dapat dibatalkan.

C. KESIMPULAN

1. Sistem hukum ditentukan oleh tiga komponen yang terdiri atas komponen struktur, substansi dan budaya hukum masyarakat . konsep pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah asas tata pemerintahan yang baik, yang pada dasarnya bertumpu pada dua landasan utama yaitu Hukum Tata Negara dan Hukum administrasi, yaitu Negara hukum dan demokrasi. Konsep pemerintahan yang baik, dalam makna pemerintahan, akan mengikat pemerintah dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih (*clean government*). Konsep pemerintahan yang bersih bukan konsep Nomortive tentang suatu pemerintahan yang bersih. Dalam bahasa hukum (Nomortive), konsep yang bersih sejajar dengan konsep perbuatan pemerintah yang sesuai hukum (*rechtmatigheid van bestUndang-Undangr*). pelaksanaan wewenang pejabat adminisrrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan belum sepenuhnya mencerminkan asas-asas umum pemerintahan yang layak. Hal ini disebabkan karena belum adanya pemahaman yang layak, dimana seharusnya mengkaji terlebih dahulu pedoman dalam merumuskan kebijakan, di samping ketentuan perundang-undangan yang dituangkan dalam bentuk hukum tertulis.

2. Dalam menetapkan suatu kebijakan dalam pembinaan tersebut kepala daerah harus memperhatikan tiga prinsip dalam hukum administrasi kepegawaian yaitu wewenang, prosedur dan substansi (asas legalitas/keabsahan). Pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian dan peraturan-peraturan lainnya berfungsi pada serangkaian upaya-upaya untuk meningkatkan efiseiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembalian kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Didalam tugas penyelenggaraan Negara memerlukan Pegawai Negeri Sipil yang professional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan pada system prestasi kerja dan system karier yang dititikberatkan pada system prestasi kerja.
3. Diharapkan pembinaan terus menerus bagi peningkatan karier PNS untuk mencapai tujuan nasional dan perubahan pola pikir bagi PNS agar dapat menciptakan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.
4. Diharapkan adanya aturan yang lebih jelas mengenai kewenangan pembinaan PNS yang dilakukan oleh kepala daerah agar dalam membuat kebijakan memperhatikan kewenangan, prosedur dan substansinya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

1. Literatur

Abdullah, Rozali, 1986, *Hukum Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta

Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.

Philipus M. Hadjon, 1994, *Fungsi Normatif Hukum administrasi Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih*, Fakultas Hukum Administrasi Dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Fakultas Hukum Unair, Surabaya.

_____, et al., 1995, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah nada University Press, Yogyakarta.

Ridwan, H.R., 2002, *Hukum Adminisrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta

Sukanto Satoto, 2004, *Pengaturan eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Hangar Kreator, Yogyakarta.

Sri Hartini, 2008, Setiajeng Kadarsih. Dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

W. Riawan Tjandra, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

Utrecht, 1986, *Pengantar Hukum Administrasi Republik Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya.

Tim Pengajar Mata Kuliah Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Jambi. 2008. *Buku Ajar Hukum Administrasi Negara*. Jambi: Fakultas Hukum Universitas Jambi.

2. Makalah/Tesis/Disertasi/Jurnal/Penelitian Artikel

Sukanto Satoto, 2006, *Reformasi Aturan hukum Kepegawaian Dalam Pelaksanaan OtoNomormi Daerah*, Artikel, Forum Akademika Vol. 13 Nomor 1 April 2006, FH-UNJA, Jambi.

3. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 dan Amandemen Tahun 2002

-----, Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 jo undang-undang Nomor. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

-----, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Pembatasan Kegiatan PNS dalam Usaha Swasta

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1997 tentang Gaji.

-----, Peraturan Pemerintah Nomor. 25 Tahun 2000, tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom.

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang formasi PNS.

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan PNS.

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan.