

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 dijelaskan bahwa tujuan nasional Indonesia diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan negara yang berkedaulatan rakyat dan demokratis dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional Indonesia pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Adapun makna dari hakikat Pembangunan Nasional Indonesia ini adalah pembangunan nasional Indonesia akan maju bila terdorong oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas yang tentunya disertai dengan kepribadian dan nilai-nilai luhur yang dimilikinya sebagai aktor / pelaksana pembangunan.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang menjadi sasaran utama dalam pembangunan nasional, haruslah memiliki kekayaan dan kekuatan tersendiri yang bermanfaat dan berdaya guna dalam upaya pemanfaatan menuju pembangunan yang lebih maju dan mandiri.

Indonesia sedang berada di tengah masa transpormasi dalam hubungan antara Pemerintah Pusat, Propinsi, dan Kabupaten / Kota yang menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 1974 hanya merupakan kepanjangan tangan pusat di daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang merupakan

perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah telah dibuka saluran baru bagi Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam pelayanan publik kepada masyarakat setempat, untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

Dalam menghadapi perkembangan keadaan dan tantangan persaingan global serta tuntutan reformasi ini, diperlukan perubahan mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia yaitu dari sentralisasi pemerintahan kini bergeser ke desentralisasi dengan pemberian otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab.

Dalam hal ini perlu adanya penyelenggaraan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah serta proporsional sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pembangunan memasuki pada era otonomi daerah ini, peranan pemerintah daerah sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan di daerahnya. Hal ini mudah dipahami sebab, pemerintah daerahlah yang benar-benar mengelola secara langsung berbagai potensi yang dimiliki oleh daerah baik itu dari aspek SDA (Sumber Daya Alam), maupun SDM (Sumber Daya Manusia) yang keseluruhan aspek / potensi tersebut akan dipersatukan menjadi sebuah kekayaan tersendiri bagi daerahnya dalam membangun dan mengembangkan

daerahnya tentunya dalam mengungkap kemandirian dan kemajuan pada era otonomi daerah ini.

Titik berat otonomi daerah ini, permasalahannya tidak terlepas dari perwujudan sistem pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan landasan konstitusionalnya yang menjadi titik tumpu bagi pelaksanaan dan penyelenggaraan otonomi daerah.

Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945 memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Hal tersebut berdasarkan pada UUD 1945 pasal 18 ayat 1 :

“Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan Undang-Undang”.

Berdasarkan bunyi Undang-Undang Dasar 1945 pasal 18 ayat 1 di atas jelas bahwa daerah propinsi, kabupaten, dan kota mempunyai kewenangan tersendiri yaitu memiliki pemerintahan daerah tersendiri yang keseluruhannya diatur dalam Undang-Undang dan masih dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sementara itu Undang-Undang Dasar 1945 pasal 18 ayat 2 berbunyi: “Pemerintahan daerah propinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan”.

Berdasarkan bunyi pasal di atas jelaslah bahwa UUD 1945 adalah dasar hukum yang paling kuat dalam penyelenggaraan otonomi di daerah yang memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah.

Dalam pelaksanaannya, penyelenggaraan otonomi daerah harus dilakukan secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan SDM (Sumber Daya Manusia) serta pertimbangan keuangan pusat dengan daerah dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan, dan keadilan serta potensi dan keanekaragaman dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab dalam hal ini pemerintah daerah dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan yang demokratis, keadilan dan pemerataan. Dalam kebijaksanaan dan strategi otonomi daerah dan langkah-langkah pemerintah daerah salah satunya adalah penataan personil kepegawaian.

Reformasi di bidang kepegawaian yang merupakan konsekuensi dari perubahan di bidang politik, ekonomi dan sosial yang begitu cepat terjadi sejak paruh pertama tahun 1998 ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Peraturan perundang-undangan yang merupakan perubahan dan penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dengan pokok bahasan yang sama tersebut, kemudian diikuti dengan berbagai peraturan pelaksanaannya, baik yang berupa Peraturan Pemerintah (PP)

maupun Keputusan Presiden (KEPPRES), untuk menjamin terlaksananya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ini secara baik dan terarah.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang kepegawaian daerah tercantum dalam pasal 129 terutama pada ayat 1 sebagai berikut :
”Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional”.

Adapun yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil daerah yang tercantum dalam pasal 129 ayat 1 di atas, telah dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberitahuan pegawai negeri sipil pada BAB I pasal 1 yang dijelaskan pada ayat 2, bahwa :

”Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten / Kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya”.

Pegawai Negeri Sipil baik pusat maupun daerah mempunyai kewajiban untuk setia dan taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara, pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, dalam hal ini PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan.

Adapun sosok pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis.

Pemahaman terhadap Pegawai Negeri Sipil dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

”Bahwa untuk mengisi formasi yang lowong dan mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkualitas serta mewujudkan objektivitas dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah”.

Dari penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 di atas mengandung makna bahwa, pengadaan sekaligus pengangkatan Pegawai Negeri Sipil itu bertujuan untuk mengisi formasi yang lowong dengan harapan dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan berkualitas. Serta lebih jauh lagi bahwa pengaturan kembali Peraturan Pemerintah (PP) itu bertujuan untuk mengoptimalkan terhadap pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan PNS yang diharapkan.

Dalam sebuah pengangkatan CPNS hal yang perlu diperhatikan adalah tidak hanya bagaimana sebuah proses pengangkatan CPNS tersebut dilaksanakan, tetapi juga bagaimana sebuah proses pengangkatan CPNS tersebut diupayakan

sedemikian rupa untuk menghasilkan CPNS yang profesional, artinya dalam sebuah pemerintahan daerah harus memiliki kemampuan tertentu dalam merancang dan mengalokasikan para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tersebut supaya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, dengan harapan *non prosedural* dalam sebuah pengangkatan CPNS tidak pernah terjadi.

Sebagai gambaran dalam hal perencanaan dalam pengangkatan CPNS di Kabupaten Ciamis, pada tahun 2005 usulan dari keseluruhan dinas untuk mengangkat CPNS adalah sebanyak 5233 orang, namun Pemerintah Pusat hanya mengangkat sebanyak 574 orang. Hal ini berarti hanya 10,96 % orang pelamar yang diangkat menjadi CPNS, dan hal ini berarti pula bahwa tidak mencapai setengah dari kebutuhan tiap-tiap dinas di Kabupaten Ciamis yang dapat dipenuhi oleh pemerintah pusat. Penulis merasa perlu untuk mengetahui alasan-alasan pemerintah pusat dalam mengambil kebijakan ini. Lebih jauh lagi bahwa terdapat keterbatasan PEMDA Kabupaten Ciamis dalam penempatan CPNS yang kurang bahkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan CPNS tersebut. Sebagai contoh, dari hasil pra penelitian penulis, pada tahun 2007-pun PEMDA Ciamis mengalami kesalahan dalam penempatan CPNS seperti S-1 Teknologi Pertanian ditempatkan pada dinas perhubungan dengan jabatan sebagai pengadministrasi umum. Berawal dari hal ini penulis merasa perlu untuk mengetahui lebih jauh terhadap permasalahan ini, sehingga kita mengetahui sejauh mana PEMDA Ciamis berhasil dalam penempatan CPNS pada instansi-instansi pemerintahannya, dengan harapan pada tahun-tahun ke depan PEMDA Kabupaten Ciamis mampu

menempatkan CPNS secara proporsional, sehingga profesionalisme yang diharapkan oleh PEMDA Kabupaten Ciamis selama ini dapat tercapai.

Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan di muka, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana Pengangkatan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) Pada Era Otonomi Daerah, yang pada khususnya di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. Setelah melalui berbagai pertimbangan, terutama agar penelitian ini bermanfaat bagi lingkungan pendidikan dimana penulis menuntut ilmu dan disesuaikan dengan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : "Mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada Era Otonomi Daerah" (Studi Deskriptif Analitik di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ciamis).

B. Rumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merasa perlu untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini agar lebih terarah dan tidak menimbulkan salah penafsiran.

Selain dari hal tersebut luasnya permasalahan mengenai pemerintahan di daerah, juga keterbatasan waktu, tenaga, dan fasilitas yang lainnya yang menunjang dalam penelitian ini, maka penulis batasi permasalahan hanya pada : "Mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada Era Otonomi Daerah".

Adapun rumusan masalahnya penulis jabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan berikut ini :

1. Bagaimana mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Era Otonomi Daerah, khususnya di Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana keberhasilan PEMDA Kabupaten Ciamis dalam penempatan CPNS untuk dialokasikan pada instansi pemerintahan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan CPNS tersebut?
3. Apa saja hambatan-hambatan yang dialami oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam urusan pengangkatan CPNS?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam menanggulangi setiap hambatan yang terjadi selama proses pengangkatan CPNS?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana : "Mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada Era Otonomi Daerah".

Adapun secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada era otonomi daerah.
2. Untuk mengetahui keberhasilan PEMDA Kabupaten Ciamis dalam penempatan CPNS untuk dialokasikan pada instansi pemerintahan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan CPNS tersebut.
3. Untuk mengetahui hambatan yang dialami oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam urusan pengangkatan CPNS.

4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam menanggulangi setiap hambatan yang terjadi selama proses pengangkatan CPNS.

D. Kegunaan Penelitian

Kualitas serta kapasitas suatu penelitian dapat dilihat dari segi kegunaan yang diberikan dari hasil penelitian, dalam penelitian yang berjudul :

” Mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada Era Otonomi Daerah” ini penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat (kegunaan) baik itu bagi pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab PEMDA maupun bagi penulis selaku pengemban ilmu pengetahuan, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan disiplin ilmu yang ditekuni penulis yaitu pada jurusan Pendidikan Kewarganegaraan FPIPS UPI Bandung, terutama pada mata kuliah Sistem Pemerintahan Daerah (Sispemda).

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat, lembaga institusi yang terkait yaitu PEMDA Kabupaten Ciamis guna dijadikan bahan pertimbangan dan diaplikasikan secara langsung dalam melaksanakan pengangkatan CPNS.
- b. Dapat mengetahui tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pengangkatan CPNS pada era otonomi daerah ini, seperti mengetahui tentang :

1. Mekanisme pengangkatan CPNS pada era otonomi daerah.
 2. Keberhasilan PEMDA Kabupaten Ciamis dalam penempatan CPNS untuk dialokasikan pada instansi pemerintahan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan CPNS tersebut.
 3. Hambatan yang dialami oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaan pengangkatan CPNS pada era otonomi daerah
 4. Upaya yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam menanggulangi setiap hambatan yang terjadi selama proses pengangkatan CPNS berlangsung.
- c. Dapat memberikan bekal kepada peneliti berupa pengalaman untuk terjun ke masyarakat pada masa yang akan datang.

E. Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat penulis rincikan beberapa pertanyaan penelitian berikut ini :

1. Apa saja tahapan-tahapan yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam Mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada Era Otonomi Daerah?
2. Sejauh apa keterlibatan PEMDA Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan pengangkatan CPNS? Apakah memiliki tanggung jawab yang lebih besar setelah adanya otonomi daerah atau sebaliknya?

3. Bagaimana keberhasilan PEMDA Kabupaten Ciamis dalam penempatan CPNS untuk dialokasikan di instansi pemerintahan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan CPNS tersebut?

(Akan diperkuat dengan menganalisis daftar alokasi penempatan CPNS).

4. Hambatan-hambatan apa saja yang dialami oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam urusan pengangkatan CPNS?
5. Upaya-upaya yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten Ciamis dalam menanggulangi setiap hambatan yang terjadi selama proses pengangkatan CPNS berlangsung?

F. Kerangka Pemikiran

Untuk memahami bagaimana sebuah mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil pada era otonomi daerah, terlebih dahulu harus memahami makna tentang otonomi daerah itu sendiri. Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa : "Otonomi daerah diartikan sebagai hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan".

Dengan demikian makna dari sebuah otonomi daerah ini adalah hak-hak serta tanggung jawab yang dimiliki oleh daerah otonom untuk mengatur dan mengurus rumah tangga pemerintahan jauh lebih besar daripada sebelum adanya otonomi daerah, sebab pemerintahan pusat memberikan kewenangan tersendiri

kepada pemerintah daerah untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah.

Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mewujudkan otonomi daerah seluas-luasnya, nyata dan bertanggung jawab di era reformasi dan desentralisasi pemerintahan dalam melakukan penataan kewenangan, organisasi perangkat daerah, penataan dan relokasi personil yang merupakan suatu reformasi di bidang kepegawaian, merupakan suatu tindak lanjut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Dalam penataan personil, yang salah satunya adalah penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pendekatan yang harus digunakan harus mengacu pada kebutuhan organisasi, juga harus mempertimbangkan untuk memberdayakan potensi pegawai yang ada di semua hierarki pemerintahan tanpa memandang asal-usul ataupun jenis pegawai yang bersangkutan, sepanjang memenuhi persyaratan kompetensi jabatan.

Hal ini perlu mendapat perhatian, adalah masalah kebijaksanaan kepegawaian, dimana dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, sistem kebijaksanaan yang dianut adalah untuk mendorong pengembangan otonomi daerah sehingga kebijaksanaan kepegawaian yang dilaksanakan oleh daerah otonom harus sesuai dengan kebutuhan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik pengangkatan, penempatan, pemindahan dan mutasi, maupun pemberhentian.

Berbicara mengenai masalah kepegawaian, maka selalu erat kaitannya dengan penataan personil kepegawaian itu sendiri. Adapun penataan personil itu salah satunya adalah sebuah manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa :

”Pegawai Negeri diartikan sebagai 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 negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

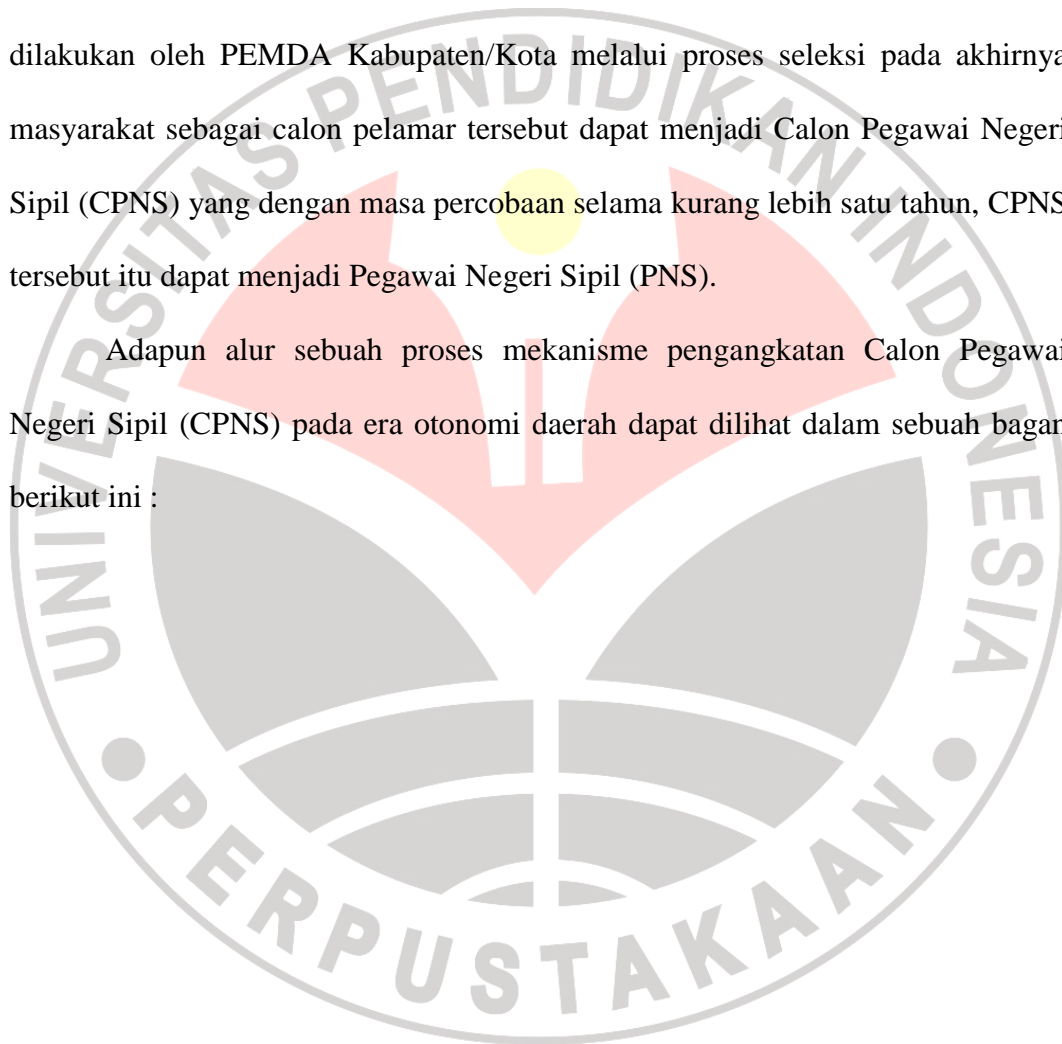
Adapun dalam perkembangannya, kini status PNS yang berada di daerah otonom dinamakan dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Adapun pengertian dari Pegawai Negeri Sipil Daerah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

”Pegawai Negeri Sipil Daerah diartikan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten / Kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya”.

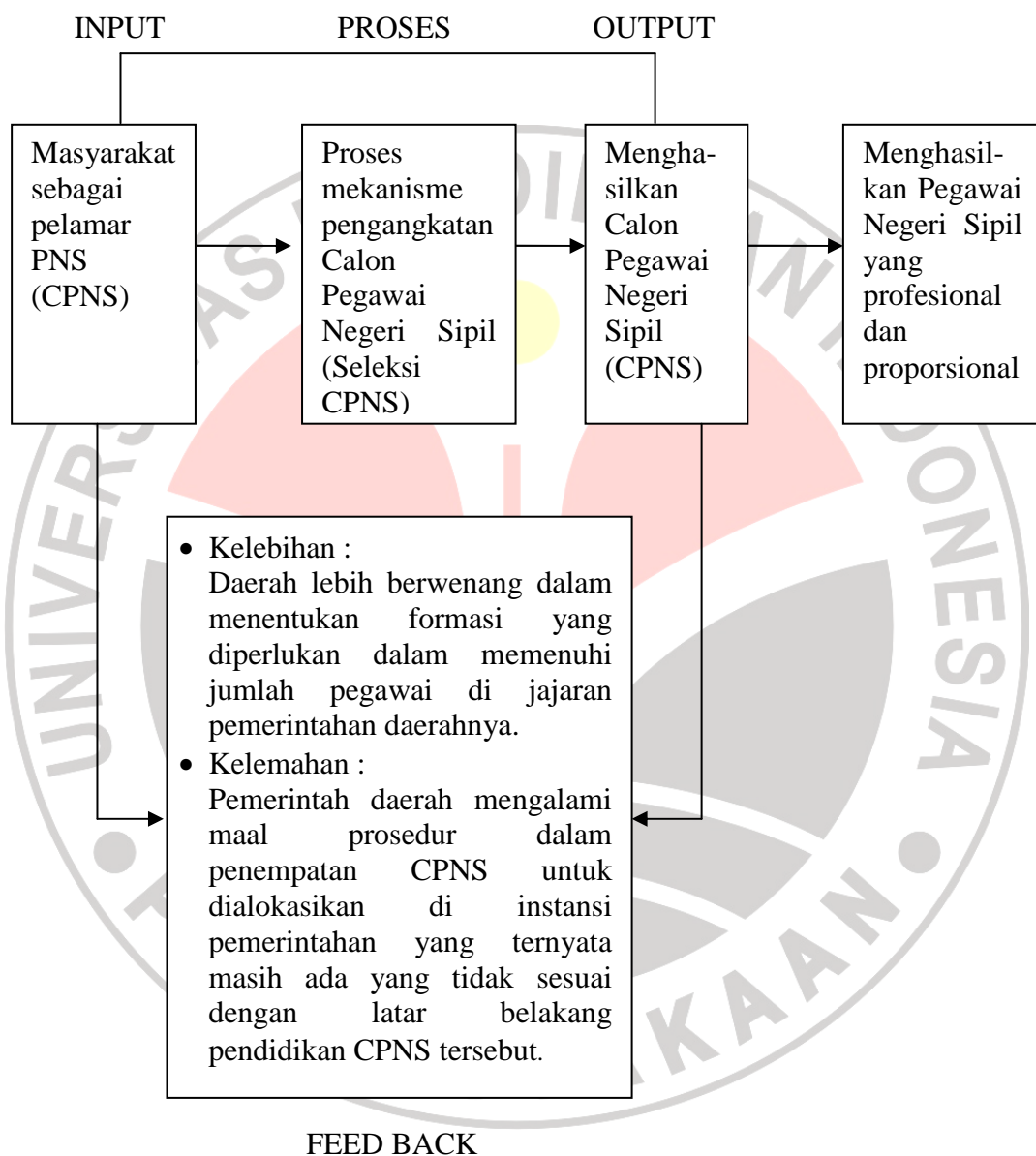
Dengan adanya kebijakan di bidang kepegawaian maka diharapkan dalam sebuah mekanisme Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil pada era otonomi daerah ini dengan segala input (masyarakat yang merupakan pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil) diharapkan dengan segala tahapan yang dilakukan oleh pemerintahan daerah dalam melaksanakan sebuah proses rekrutmen CPNS diharapkan tidak hanya sekedar menjadi aparat pemerintahan semata, melainkan juga diharapkan akan menjadi aparat pemerintahan yang profesional dalam melakukan kinerjanya di lingkungan pemerintahan.

Adapun dalam sebuah mekanisme pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil itu sendiri tentunya tidak terlepas dari peran serta masyarakat yang merupakan faktor utama dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut, yaitu keberadaan masyarakat adalah sebagai pelamar yang merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil di suatu pemerintahan daerah, dan dengan segenap proses mekanisme yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten/Kota melalui proses seleksi pada akhirnya masyarakat sebagai calon pelamar tersebut dapat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dengan masa percobaan selama kurang lebih satu tahun, CPNS tersebut itu dapat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Adapun alur sebuah proses mekanisme pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada era otonomi daerah dapat dilihat dalam sebuah bagan berikut ini :

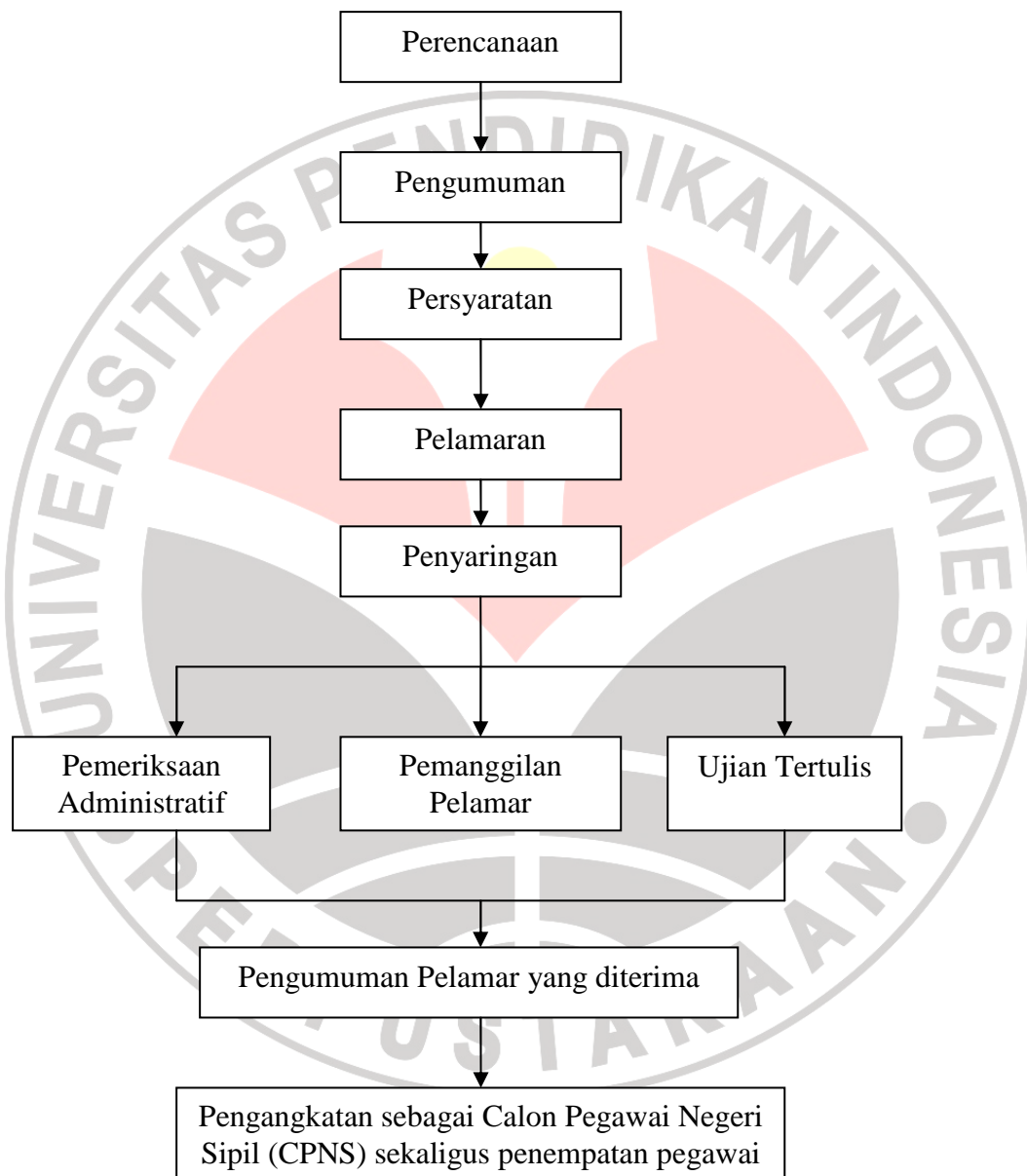


Bagan 1.1
Garis Besar Alur Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada
Era Otonomi Daerah



Sumber : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian

Bagan 1.2
Tahapan Proses Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada
Era Otonomi Daerah



Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Bagan 1.3
Kerangka Pemikiran

