

**PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE  
(Studi Kasus dalam Proses Pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II  
di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung)**

**IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES  
(Case Studies in Structural Echelon II Appointment Process in  
the City of Bandar Lampung Government)**

Andre Pebrian Perdana  
Universitas Malahayati  
E-mail: pebrianperdana@gmail.com

Dikirim 15 Desember 2016 Direvisi 14 Februari 2017 Disetujui 16 Maret 2017

**ABSTRAK**

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural seharusnya diterapkan dengan prinsip-prinsip good governance, tetapi pada praktiknya masih didominasi oleh berbagai kepentingan politik, kekerabatan dan adanya intervensi dari luar sistem organisasi pemerintahan. Rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung?” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pengangkatan pejabat struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Data selanjutnya dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pengangkatan pejabat struktural eselon II di lingkungan Kota Bandar Lampung belum diterapkan secara optimum. Proses pengangkatan pejabat belum transparan karena proses pengusulan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), usulan pribadi, maupun usul dari Tim Baperjakat sampai dengan penandatanganan Surat Keputusan merupakan rahasia langsung yang tidak disebarluaskan kepada pihak yang berkepentingan atau media. Proses pengangkatan pejabat struktural eselon II juga belum mengacu pada aturan hukum perundang-undangan kepegawaian yang berlaku atau belum didasarkan pada supremasi hukum. Prinsip partisipasi masih belum optimum karena belum ada partisipasi dari masyarakat karena mekanisme internal yang bersifat rahasia sehingga masyarakat tidak mengetahui adanya pengangkatan pejabat pada jabatan tertentu.

**Kata Kunci:** pengangkatan pejabat, promosi jabatan, tata kelola pemerintahan yang baik.

**ABSTRACT**

*Appointment of civil servants in the structural positions should comply to the principles of good governance, but in practice it was still dominated by various political interests, kinship and the intervention of any outside organization system of the Government. The formulation of the problem of the research was: "How was the implementation of good governance principles on Structural Echelon II Appointment Process in the City of Bandar Lampung Government?" The purpose of the research was to analyze the implementation of good governance principles on the structural echelon II appointment process in the City of Bandar Lampung Government. The study employed a*

*qualitative research. Data was collected through interview and documentation. Data were then analyzed qualitatively following the stages consisting data reduction, data display and conclusion. The results of this study indicated that the implementation of good governance principles in the process of appointment of structural echelon II officials in the City of Bandar Lampung Environment was not been optimally applied. The process was not a transparent appointment because the nomination process from regional work units, personal proposal or suggestion from Tim Baperjakat until the signing of the Decree was kept secretive not distributed to the involved parties or the media. Appointment process of echelon II officials did not comply with the regulations of employment in effect or was not based on the supremacy of the laws. The principles of participation were still not optimally observed because the participation of the community was still in queue due to the fact that there was not any internal mechanism confidential to make the public aware of any specific appointments.*

**Keywords:** *appointment of echelon, job promotion, good Governance*

## **PENDAHULUAN**

Pengangkatan PNS dalam jabatan merupakan salah satu bagian dari kebijaksanaan dalam manajemen PNS. Mengenai Pengangkatan PNS diatur dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana di dalamnya menyebutkan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Pada penjelasan lebih lanjut, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu jabatan dalam suatu organisasi negara. Pada pengangkatan dalam jabatan dikenal dengan adanya istilah jabatan karier. Jabatan karier merupakan jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh PNS setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Selanjutnya Jabatan Struktural merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS

dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural seseorang harus berstatus sebagai PNS, Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural.

Mengenai penetapan jabatan struktural, jabatan struktural Eselon I pada instansi pusat ditetapkan oleh presiden atas usul pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, sedangkan jabatan struktural eselon II kebawah pada instansi pusat ditetapkan oleh pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Untuk jabatan struktural eselon I kebawah di Propinsi dan jabatan struktural eselon II kebawah di Kabupaten / Kota ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai tata cara ketentuan pengangkatan PNS dalam jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan

Perundang-Undangan oleh pemerintah mengenai pengangkatan PNS dalam jabatan struktural yakni Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, yang selanjutnya juga telah diterbitkannya Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Berbicara mengenai perihal pengangkatan PNS dalam jabatan struktural, selama ini tidak sedikit dijumpai seleksi pengangkatan PNS dalam jabatan struktural baik pada instansi pemerintah pusat maupun di daerah masih menyimpang dari aturan- aturan yang ditetapkan. Selain itu dapat dilihat dari setelah diberlakukannya Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa persyaratan PNS untuk dapat diangkat hingga menduduki suatu jabatan struktural salah satunya adalah setiap pejabat yang diangkat dalam jabatan struktural haruslah memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, karena pada hakikatnya kualifikasi dan tingkat pendidikan akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya, akan tetapi pada kenyataan dilihat di lapangan masih ditemui kualifikasi dan tingkat pendidikan dalam pengangkatan dalam jabatan tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diajukan rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan prinsip- prinsip good governance dalam proses pengangkatan

Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan prinsip-prinsip good governance dalam proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penerapan prinsip-prinsip good governance dalam proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri prinsip transparansi, partisipasi, akuntabilitas dan supremasi hukum.

### **1. Prinsip Transparansi**

Transparansi pada dasarnya merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi mencerminkan adanya keterbukaan publik mengenai kebijakan yang ditempuh oleh Pemerintah kepada masyarakat.

Menurut hasil Wawancara dengan Muhammad Umar sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah sekaligus anggota Tim Baperjakat Kota Bandar Lampung, diketahui bahwa prinsip transparansi yang diterapkan dalam proses pengangkatan pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung sebatas pengumuman

hasil, misalnya Tim Baperjakat menyajikan informasi melalui media mengenai hasil pelantikan pejabat struktural. Namun untuk proses mekanisme pengangkatan itu bersifat tertutup di internal Tim Baperjakat, Walikota dan Gubernur.

Sesuai dengan penjelasan di atas maka diketahui bahwa transparansi mengandung kebijakan terbuka bagi pengawasan. Informasi yang disampaikan mencakup setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik.

Menurut penjelasan Badri Tamam selaku Sekretaris Daerah Kota Bandar Lampung maka diketahui bahwa prinsip transparansi dalam proses pengangkatan pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung memiliki dua aspek, yaitu komunikasi publik oleh pemerintah, dan hak masyarakat terhadap akses informasi. Keduanya akan sangat sulit dilakukan jika pemerintah tidak menangani dengan baik kinerjanya, sehingga manajemen kinerja yang baik adalah titik awal dari transparansi.

Sesuai dengan penjelasan di atas maka diketahui bahwa komunikasi publik menuntut usaha afirmatif dari pemerintah untuk membuka dan mendiseminasi informasi maupun aktivitasnya yang relevan. Transparansi harus seimbang juga dengan kebutuhan akan kerahasiaan lembaga maupun informasi yang mempengaruhi hak privasi individu, karena pemerintah menghasilkan data dalam jumlah besar, maka dibutuhkan petugas informasi profesional untuk menyebarluaskan keputusan-keputusan yang penting kepada masyarakat serta menjelaskan alasan kebijakan tersebut.

Menurut keterangan Wakhidi selaku Kepala Bidang Mutasi pada BKD Kota Bandar Lampung diketahui bahwa transparansi dalam proses pengangkatan pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan

Pemerintah Kota Bandar Lampung membawa konsekuensi adanya kontrol yang berlebihan dari masyarakat dan bahkan oleh media massa. Oleh karena itu, kewajiban akan keterbukaan harus diimbangi dengan nilai pembatasan, yang mencakup kriteria yang jelas dari para aparat publik tentang jenis informasi apa saja yang mereka berikan dan pada siapa informasi tersebut diberikan.

Berdasarkan uraian mengenai prinsip transparansi di atas maka diketahui bahwa ketidak tersedianya mekanisme yang memfasilitasi pelaporan, penyebaran informasi maupun penyimpangan tindakan aparat di dalam Proses Pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, karena masih adanya campur tangan pihak lain dalam pengusulan calon nominatif.

## **2. Prinsip Partisipasi**

Partisipasi pada dasarnya merupakan keterlibatan dalam memikul beban dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan. Hal ini dapat berupa sumbangan dan mobilisasi sumber-sumber pembiayaan pembangunan, kegiatan produktif yang serasi, pengawasan sosial atas jalannya pembangunan dan lain-lain. Secara singkat dapat dikatakan bahwa keterlibatan aktif masyarakat dapat lebih terlaksana apabila rencana pembangunan itu berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

Kegiatan pertama dalam manajemen kepegawaian adalah mendapatkan orang-orang yang tepat, baik mengenai kualitas maupun kuantitasnya. Kegiatan-kegiatan selanjutnya adalah rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, promosi, dan pemindahan. Pelaksanaannya diatur dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Penetapan aturan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

merupakan upaya untuk penyusunan jabatan struktural dapat dilakukan secara sistematis dan terukur, sehingga mampu menampilkan sosok pejabat struktural yang profesional sekaligus berfungsi sebagai pemersatu dalam Negara Republik Indonesia dengan tetap memperhatikan perkembangan dan intensitas tuntutan keterbukaan, demokrasi, perlindungan HAM, dan Lingkungan Hidup. Untuk mencapai obyektivitas dan keadilan dalam pengangkatan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural harus menerapkan nilai-nilai impersonal, keterbukaan, dan penetapan jabatan yang terukur oleh PNS.

Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, dalam suatu organisasi pemerintahan, pembinaan SDM secara formal dapat dilakukan dengan tiga karier, yaitu;

- a. Jabatan struktural, bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki potensi dominan untuk memimpin;
- b. Jabatan fungsional, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai mempunyai potensi yang profesional
- c. Jabatan non fungsional, bagi mereka yang dianggap kurang memiliki kemampuan kepemimpinan dan profesional, namun diperlukan untuk memperlancar tugas-tugas organisasi.

Menurut penjelasan Muhammad Umar selaku Kepala BKD Kota Bandar Lampung diketahui bahwa dalam proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, partisipatif atau tidaknya dapat diukur pada Tim Baperjakat. Anggota Tim yang memberikan masukan mengenai calon yang akan diangkat dikatakan partisipatif namun anggota Tim Baperjakat yang dalam musyawarah tidak menyampaikan masukan walaupun hadir dalam rapat dikatakan tidak menerapkan prinsip Partisipasi.

Menurut uraian di atas, prinsip partisipasi tidak secara utuh diterapkan Baperjakat walaupun ada beberapa masa pelantikannya

yang setiap Tim Baperjakat memakai hak mereka untuk berpartisipasi sebagai daftar Calon Pejabat Struktural yang akan diusulkan kepada Walikota Bandar Lampung. Hal ini disebabkan oleh adanya kecenderungan yang berkembang di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandar Lampung yaitu kurang diterapkannya prinsip partisipasi dikarenakan adanya suatu jabatan yang sudah merupakan pesanan pihak tertentu, sehingga anggota Baperjakat hanya mengambil ataupun ketidaktahuan anggota Baperjakat mengenai tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) jabatan tersebut maupun ketidaktahuannya tentang pegawai yang menjadi nominasi untuk menduduki suatu jabatan tertentu

Partisipasi publik proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung dapat dinyatakan tidak terlaksana sama sekali, karena proses ini bersifat internal organisasi pemerintahan, sehingga hamper tidak ada ruang bagi publik untuk menyampaikan aspirasi, masukan dan saran terhadap akitivitas ini. Fenomena seleksi/rekrutmen pegawai secara politis ini tidak terjadi pada awal pengadaan pegawai saja, akan tetapi yang paling penting adalah seleksi promosi pada jabatan struktural. Promosi jabatan struktural ini ditentukan oleh Baperjakat melalui kesepakatan pimpinan daerah. Promosi jabatan struktural memang sangat strategis di mana pengaruh pimpinan daerah menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan pejabat struktural.

### 3. Prinsip Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjukkan adanya kemampuan menjawab (*answerability*) dan konsekuensi (*consequence*). Komponen istilah yang bermula dari *responsibilitas* adalah berhubungan dengan tuntutan bagi para aparat untuk menjawab secara *periodic* setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana mereka menggunakan wewenang mereka, kemana sumber daya telah dipergunakan dan apa yang

telah dicapai dengan menggunakan sumber daya tersebut.

Akuntabilitas berhubungan dengan kewajiban dari institusi pemerintah maupun para aparat yang bekerja di dalamnya untuk membuat kebijakan maupun melakukan aksi yang sesuai dengan nilai kebijakan maupun melakukan aksi yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku maupun kebutuhan masyarakat. Akuntabilitas publik menuntut adanya pembatas tugas yang jelas dan efisien dari para aparat birokrasi. Mengingat pemerintah bertanggung gugat baik dari segi penggunaan keuangan maupun sumber daya publik dan juga akan hasil, akuntabilitas internal harus dilengkapi dengan akuntabilitas eksternal, melalui umpan balik dari para pemakai jasa pelayanan maupun masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2006: 65), prinsip akuntabilitas publik adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma-norma eksternal yang dimiliki oleh para stakeholders yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut. Berdasarkan tahapan sebuah program, akuntabilitas publik adalah:

- a. Pembuatan sebuah keputusan harus dibuat secara tertulis dan tersedia bagi setiap warga yang membutuhkan
- b. Pembuatan keputusan sudah memenuhi standar etika dan etika dan nilai-nilai yang berlaku, artinya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar maupun nilai-nilai yang berlaku di stakeholders
- c. Adanya kejelasan dari sasaran kebijakan yang diambil, dan sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi, serta standar yang berlaku
- d. Adanya mekanisme untuk menjamin bahwa standar telah terpenuhi dengan konsekuensi mekanisme pertanggungjawaban jika standar tersebut tidak terpenuhi
- e. Konsistensi maupun kelayakan dari target operasional yang telah ditetapkan maupun prioritas dalam mencapai target tersebut.

Pada tahap sosialisasi kebijakan, beberapa ukuran untuk menjamin akuntabilitas publik adalah adanya penyebaran informasi mengenai suatu keputusan, melalui media massa, media nirmassa, maupun media komunikasi personal, adanya akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program, adanya akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan masyarakat. Selain itu ketersediaan sistem informasi manajemen dan monitoring hasil yang dicapai oleh pemerintah

Era otonomi daerah sarat dengan tantangan untuk menggali potensi daerah dan mengelola potensi sumber daya aparatur untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintah. Tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

#### **4. Prinsip Supremasi Hukum**

Prinsip supremasi hukum menunjukkan arah kebijakan di bidang hukum pada dasarnya ditujukan untuk menegakkan kembali supremasi hukum melalui penegakan hukum yang konsisten dan konsekuen. Untuk mendukung penegakan hukum yang benar-benar optimal, langkah-langkah kebijakan yang telah ditempuh antara lain melalui pembaharuan peraturan perundang-undangan. Selain itu langkah utama dalam rangka pembaharuan kelembagaan hukum dan peraturan perundang-undangan adalah dengan mencabut atau menyempurnakan peraturan perundang-undangan baru yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Oleh karena itu diharapkan peraturan perundang-undangan yang baru dapat dijadikan pedoman atau pegangan bertindak bagi aparat penyelenggara negara dan setiap anggota masyarakat serta

melaksanakan pembenahan di Bidang Kepegawaian.

Menurut penjelasan Badri Tamam diketahui bahwa dibutuhkan komitmen dari semua pimpinan aparatur negara baik pada lembaga legislatif, eksekutif maupun yudikatif juga menjadi faktor penentu berhasil tidaknya terwujudnya kembali penegakan supermasi hukum dan pemulihan kembali kinerja penyelenggara yang bebas KKN.

Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu organisasi Negara untuk menentukan eselon dalam jabatan struktural suatu perangkat daerah atau unit kerja, misalnya eselon untuk jabatan Kepala Dinas, hal tersebut berpedoman pada Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang berlaku, dan ketentuan yang terakhir adalah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah.

Prinsip kepastian hukum menunjukkan adanya peraturan perundang-undangan yang tegas dan konsisten, penegak hukum yang adil dan tidak diskriminatif, penindakan terhadap setiap pelanggaran hukum dan kesadaran dan kepatuhan terhadap hukum.

Berdasarkan Pasal 130 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota setelah berkonsultasi kepada gubernur. Sebelum Walikota menyampaikan usulan atau mengangkat pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, maka dibentuk suatu tim yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan dalam pengangkatan jabatan. Dalam rangka

melaksanakan ketentuan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Sebagaimana Telah Diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Menurut penjelasan Muhammad Umar diketahui bahwa Pengangkatan Pejabat Struktural di Kota Bandar Lampung telah memenuhi aturan hukum yang ada, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS
- d. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Pemerintah Nomor Tahun 2002

Berdasarkan uraian mengenai penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, maka dapat penulis nyatakan bahwa prinsip transparansi tidak sepenuhnya terpenuhi dalam proses pengangkatan pejabat struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal ini disebabkan tidak adanya keterbukaan informasi bagi publik untuk mengetahui siapa-siapa kandidat pejabat struktural eselon II yang akan diangkat atau dipromosikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Kota Bandar Lampung belum optimal diterapkan. Proses pengangkatan pejabat belum transparan karena proses pengusulan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), usulan pribadi maupun usul dari Tim Baperjakat sendiri sampai dengan penandatanganan Surat Keputusan merupakan rahasia langsung yang tidak disebarluaskan kepada pihak atau media. Proses pengangkatan pejabat struktural eselon II juga belum mengacu pada aturan hukum perundang-undangan kepegawaian yang berlaku atau belum didasarkan pada supremasi hukum. Prinsip partisipasi masih belum optimal karena partisipasi dari masyarakat belum ada dikarenakan mekanisme internal yang bersifat rahasia sehingga masyarakat tidak mengetahui adanya pengangkatan jabatan tertentu.

Berdasarkan kesimpulan maka diajukan beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tim Baperjakat dan Pembina Kepegawaian Pemerintah Kota Bandar Lampung hendaknya lebih konsisten menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan yaitu dilaksanakannya secara profesional sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras atau golongan.
2. Penerapan Prinsip Transparansi dapat diterapkan dalam proses pengangkatan pejabat Struktural dalam hal pengusulan nama calon nominasi agar pihak-pihak lain dapat memberikan informasi mengenai jabatan khususnya pejabat struktural eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk menghindari kecurangan

adanya pejabat titipan. Dengan dijalankannya prinsip transparansi maka proses pengangkatan pejabat struktural eselon II akan benar-benar sesuai aturan hukum (supermasi hukum) dan menghasilkan pejabat yang akuntabilitas terhadap tugas pokok dan fungsi jabatannya serta Anggota tim Baperjakat dapat menjalankan prinsip partisipasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rozali. 1999. *Pengantar Kebijakan Publik*. Gramedia. Jakarta.
- Budiarjo, Miriam. 1998. *Menggapai kedaulatan Untuk Rakyat* Mizzan. Bandung.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ganie, Meuthia Rochman. *Good Governance : Prinsip, Komponen dan Penerapannya*. LP3ES. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2007. *Organisasi dan Manajemen*. Rajawali Press. Jakarta.
- Jefferson, Rumajar. 2007. *Otonomi Daerah: Sketsa, Gagasan dan Pengalaman*. Media Pustaka. Manado.
- Kaho, Josef Riwo. 2002. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia; Identifikasi Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Penyelenggaraanya*. Penerbit Rajawali Press. Jakarta.
- Krina, Loina Lalolo. 2003. *Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*. Sekretariat Good Public Governance Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. Jakarta



- LAN dan BPKP. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance-modul 1 Sosialisasi. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*. Jakarta.
- Makhya Syarief. 2010. *Demokratisasi Bermasalah*. Penerbit Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Moenir, A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moloeng, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muhidin, ALi Sambas, Abdurrahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Musa'ad, Muhamad A. . 2005. *Penguatan Otonomi Daerah Dibalik Bayang- Bayang Ancaman Integrasi*. ITB. Bandung. 2005.
- Nitisemito, Alex, S. 1992. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nurmandi, 1999. *Wacana Pembangunan dalam Negara Demokrasi*. Rineka Cipta Jakarta.
- Peters, B Guy. 2000. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) dan Good Goverance (tata Kelola Perusahaan Yang ABik) Bagian Ketiga*.
- Rasyid, Ryaas. 2004. *Desentralisasi dalam Rangka Menunjang Pembangunan Daerah*. LP3ES. Jakarta. 2004.
- Santosa, Panji. 2008. *Administrasi Publik. Teori dan Aplikasi Good Governance*. Refika Aditama. Bandung. 2008.
- Sedarmayanti, 2006. *Good Governance dan Good Corporate Governanc*. CV Mandar Maju. Jakarta.
- 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung.
- Solihin, Dadang 2008 . *Hasil Uji Coba Pengukuran Good Governance Index*. Final Workshop GGI. Jakarta
- Thoha, Miftah, 1998, *Perilaku Organisasi Konsep Dasr dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. Perdana Media Group. Jakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintaro. 1996. *Perencanaan pembangunan*. Jakarta; PT gunung Agung.
- Wibawa, Fred. 2002. *Kebijaksanaan Negara*. Penerbit. Yayasan Obor. Jakarta. Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta

#### Sumber Lain:

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Peraturan

Pemerintah Nomor 100 Tahun  
2000 tentang Pengangkatan  
Pegawai Negeri Sipil Dalam  
Jabatan Struktural.

Peraturan Presiden Republik Indonesia  
Nomor 26 Tahun 2007 Tentang  
Tunjangan Jabatan Struktural.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian  
Negara Nomor 13 Tahun 2002 tanggal  
17 Juni Tahun 2000 Tentang  
Pangkat Pegawai Negeri Sipil  
Dalam Jabatan  
Struktural Sebagaimana Telah Diubah  
Dengan Pemerintah Nomor 13 Tahun  
2002