1. **PENDAHULUAN.**

Penempatan jabatan seharusnya terencana dan tertata dengan baik agar memberikan kepuasan kerja bagi pegawai bahkan memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pengisian jabatan yang dilakukan semata-mata karena meneruskan tradisi atau budaya dan dikarenakan kedekatannya pada pimpinan maka akan sulit untuk membawa perubahan bagi organisasi. Sedangkan pemimpin yang tepat dan terlatih dengan baik akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang berkualitas memiliki strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi serta mampu mencegah penyimpangan dalam organisasi. Prinsip pokok penempatan dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat *(The Right Man In The Right Place)[[1]](#footnote-2).* Namun pada kenyataannya penempatan jabatan seseorang sering tidak tepat dalam penempatannya. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali, merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik. Salah satu unsur pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintahan yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya pegawai dan termsuk dalam pengangkatan Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang akan berpengaruh pada perkembangan pembangunan ditingkat Daerah.

Kondisi politik Kabupten Dompu banyak yang menganggap adalah politik sangat berpengaruh terutama terhadap kedudukan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan pengamatan penyusun anggapan tersebut ada benarnya, contohnya masyarakat menganggap pilkada sebagai momen utama untuk berpolitik dalam membangun kapasitas masing-masing. Penyusun mengatakan kapasitas masing- masing, karena dalam orientasi politik memiliki kepentingan dan sikap politik yang berbeda sesuai dengan tujuan politik dan strata sosial dari masyarakat itu, baik secara individu mapun kolektif. Perilaku politik masyarakat di Kabupaten Dompu sebagian besar diarahkan oleh struktur sosial di sekitarnya. Keputusan politik masyarakat tersebut seringkali mengikuti kelompok-kelompok sosial yang mereka percayai dan memberikan keuntungan atau imbalan bagi mereka. Keputusan politik pegawai honorer, baik honorer daerah maupun honorer suka rela tergantung dari arahan struktur organisasi pegawai tempat mereka bekerja. Yang menjadi permasalahan saat ini dalam hal pengangkatan Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) apakah berdasarkan faktor kedekatan, kerabat, keluarga dan hubungan politik atau berdasarkan Ketentuan hukum kepegawaian?. Atas dasar latar belakang di atas dan dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan dan waktu penyusun, maka penelitian ini difokuskan pada “Pelaksanaan pengangkatan Kepala SKPD ditinjau dari hukum Kepegawaian di Kabupaten Dompu dan pelaksanaan itu pakah susdah sesuai dengan ketentuan hukum kepegawaian serta faftor apa saja yang menjadi dasar pertimbangan dalam pengangkatan tersebut?.” Adapun penulisan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan Kepala SKPD di Kabupaten Dompu dan mengetahui apakah pelaksanaan pengangkatan tersebut sesuai dengan hukum kepegawaian serta apa saja yang menjadi dasar pertimbangan pengangkatan itu. Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah secara akademis penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai kebulatan studi program strata 1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Mataram dan secara praktis ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Pemerintah pada umumnya dan Pemerintah Kabupaten Dompu khususnya, agar dapat menerapkah hukum Kepegawain khususnya dalam pengangkatan Kepala SKPD. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Hukum Empirik, yaitu penelitian yang mengkaji hukum dalam penerapannya/pelaksanaannya dalam kehidupan masyarakat yang sering juga disebut *Law In Action* atau *Law In Society*, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Sosiologis, yaitu pendekatan dengan melakukan pengkajian penerapan hukum Kepegawaian dalam pelaksanaan pengangkatan Kepala SKPD di Kabupaten Dompu .[[2]](#footnote-3)

1. **PEMBAHASAN.**
	* + 1. **Pelaksanaan pengangkatan Kepala SKPD di Kabupaten Dompu.**

Pengangkatan PNS dalam jabatan merupakan salah satu bagian dari kebijaksanaan dalam manajemen PNS. Mengenai Pengangkatan PNS diatur dalam Pasal 17 ayat 2 UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 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.

Berdasarkan ruang lingkup penelitian skripsi ini, penelitian difokuskan pada penerapan hukum Kepegawaian atau peraturan perundang – undangan tentang Kepegawaian terhadap pelaksanaan pengangkatan Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) khususnya pengangkatan Sekretaris Daerah dan pengangkatan Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dompu.

1. **Pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten Dompu.**

Sekretaris Daerah Provinsi diangkat oleh Menteri Dalam Negeri dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan, atas usul Gubernur Kepala Daerah setelah mendengan pertimbangan pimpinan DPRD. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota diangkat oleh Gubernur Kepala Daerah atas nama Menteri Dalam Negeri dari Pegawai Negeri atas usul Bupati/Walikota setelah mendengar pertimbangan pimpinan DPRD yang bersangkutan.

Dalam pengangkatan Sekretaris Dawrah Kabupaten Dompu, Pemerintah Kabupaten Dompu mengacu pada Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat eselon II di Lingkungan Kabupaten/Kota dengan ketentuan sebagai berikut:

Dalam Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 2005 tentang Pedoman penilaian Calon Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat eselon II di Lingkungan Kabupaten/Kota, jelas mengatur persyaratan dan tata cara pengangkatan calon Sekretaris Daerah. Dalam Pasal 1 persyaratan pegawai negeri yang diangkat sebagai Sekretaris Daerah;[[3]](#footnote-4)

1. Sekurang-kurangnya pernah menduduki 2 (dua) jabatan struktural eselon II.b yang berbeda;
2. Sekurang-kurangnya mempunyai ijazah Sarjana Strata 1 (S1) atau yang sederajat;
3. Berusia sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pension sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah setempat;
	1. Apabila Bupati/Walikota menetapkan kebijakan batas usia pensiun Pegawai Negeriri Sipil yang menjabat sebagai pejabat structural eselon II hanya sampai 56 (lima puluh enam) tahun tidak dapat diperpanjang lagi, maka persyaratan usia Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota disesuaikan setinggi-tingginya 1 (satu) tahun sebelum mencapai usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun.
	2. Apabila Bupati/Walikota mengambil kebijakan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang menjabat sebagai pejabat struktural eselon II dapat diperpanjang sampai dengan usia pensiun 60 (enam puluh) tahun, maka persyaratan usia calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota disesuaikan setinggi-tingginya 1 (satu) tahun sebelum mencapai usia pensiun 60 (enam puluh) tahun.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja (DP3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) terakhir.

Secara normatif, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu berdasarkan data hasil penelitian sudah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan khususnya hukum Kepegawaian yang berkaitan dengan pengangkatan jabatan struktural tersebut.

1. **Pengangkatan Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.**

Pejabat Pencatatan Sipil adalah pejabat yang melakukan pencatatan Peristiwa Penting yang dialami seseorang pada Instansi Pelaksana yang pengangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pejabat Pencatatan Sipil di Kabupaten/Kota berkedudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil atau UPTD Kependudukan dan Pencatatan Sipil.[[4]](#footnote-5)

Persyaratan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil sebagai Pejabat Pencatatan Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ini meliputi:

1. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dari Rumah Sakit Pemerintah;
2. Pendidikan diutamakan Diploma IV Pencatatan Sipil dan/atau Sarjana Hukum;
3. Pangkat/golongan paling rendah:
4. Penata Muda Tk.I/IIIb pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
5. Penata Muda/IIIa pada UPTD Kependudukan dan Pencatatan Sipil atau Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten*/*Kota Administratif Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta; dan
6. Memiliki Sertifikat Pelatihan/Bimbingan Teknis Pencatatan Sipil.

 Berdasarkan hasil penelitian pengangkatan Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Dompu berpedoman pada ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2010 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian serta tugas pokok Pejabat Pencatatan Sipil dan Petugas Registrasi.

* + - 1. **Faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam Pengangkatan Kepala SKPD di Kabupaten Dompu.**

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. Dalam aturannya pengangkatan PNS dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun, akan tetapi dalam kenyataannya pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan syarat-syarat atau ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun terkadang justru malah lebih ditentukan faktor-faktor di luar hal tersebut. Seperti dalam pengangkatan PNS dalam jabatan struktural ataupun penempatannya masih saja didominasi kepentingan politik, kerabat, keluarga dan lain sebagainya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam prakteknya pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural sering tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam aturan perundang-undangan khususnya hukum Kepegawain.

Aspek loyalitas kepada penguasa merupakan faktor yang menjadi urutan terdepan dalam menentukan calon pejabat struktural yang akan dipilih untuk menduduki jabatan tertentu, bahkan yang lebih tidak kondusif lagi adalah munculnya pejabat struktural baru yang tampil karena kedekatan dengan lingkaran kekuasaan. Hal tersebut diatas jelas masih memperlihatkan adanya unsur-unsur kedekatan politis yang masih mewarnai proses pengangktan dalam jabatan struktural.

Seperti dalam pengangkatan dalam jabatan struktural pada pemerintah Kabupaten Dompu. Sampai saat sekarang ini masih ada ditemui PNS yang ditempatkan pada suatu jabatan pada instansi pemerintah yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang ilmu yang dikuasai PNS yang bersangkutan. Seperti pada Surat Keputusan Bupati Dompu pada tanggal tenggal 30 september 2010 mengangkat pada PNS yang berlatar belakang Sarjana Pendidikan diangkat menjadi Sekretaris Daerah Kabupaten Dumpu. Padahal seharusnya PNS yang diangkat dalam jabatan struktural harus memiliki kualifikasi serta tingkat pendidikannya sesuai dengan jabatan yang diemban, sehingga nantinya tidak menimbulkan kesulitan baginya dalam melaksanakan tugas jabatannya, namun pada kenyataan pengangkatan dalam jabatan yang sesuai dengan disipilin ilmu atau kemampuan pejabat yang seharusnya menjadi persyaratan utama dalam pengangkatan pejabat strukutural menjadi persyaratan yang diabaikan. Hal tersebut diatas seperti justru tidak sesuai dengan apa yang telah disyaratkan dalam Keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Strukutural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002 mengenai syarat untuk diangkat dalam jabatan strukutral. Salah satu dampaknya adalah didapatinya temuan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia menunjukkan terjadi kelemahan pada pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Dompu pada tahun 2010 dikarenakan terbatasnya kompetensi personalia dari pegawai juga berimbas kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menghadapi kendala dalam penyusunan laporan keuangan dan menata usahakan aset daerah, masalah ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan ataupun tidak mengusai pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural Pemerintah Kabupaten Dompu Mengacu pada Ketentauan Badan Kepegawaian Negara No. 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Strukutural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002 mengenai syarat untuk diangkat dalam jabatan strukutral dan tidak bisa dipungkiri dimanapun juga faktor politis juga menjadi faktor utama dalam pengangkatan PNS dalam jabatan struktural dan paling dikedepankan adalah secara tidak langsung menjadi tim sukses pada saat pemilihan Kepala Daerah.[[5]](#footnote-6)

Faktot-faktor yang menjadi dasar pertimbangkan untuk menduduki jabatan struktural tertentu berpedoman pada ketentuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Strukutural, sebagai berikut:

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.

 Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat menduduki jabatan struktural karena masih dalam masa percobaan dan belum mempunyai pangkat.

1. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.

Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman dan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatannya.

1. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.

 Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

1. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Penilaian prestasi kerja/Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dan digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk dapat diangkat ke dalam jabatan yang lebih tinggi. Dalam DP-3 memuat unsur-unsur yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Apabila setiap unsur yang dinilai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam jangka waktu 2 (dua) tahun terakhir, maka pegawai yang bersangkutan memenuhi salah satu syarat untuk dapat dipertimbangkan diangkat dalam jabatan struktural.

1. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.

 Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

1. Sehat jasmani dan rohani.

 Sehat jasmani dan rohani disyaratkan dalam jabatan struktural karena seseorang yang akan diangkat dalam jabatan tersebut harus mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif, dan efisien. Sehat jasmani diartikan bahwa secara fisik seorang Pegawai Negeri Sipil tidak dalam keadaan sakit-sakitan sehingga mampu menjalankan jabatannya dengan sebaik-baiknya. Sehat rohani diartikan bahwa secara rohani seorang Pegawai Negeri Sipil tidak dalam keadaan terganggu mental atau jiwanya, sehingga mampu berfikir baik dan rasional.

Disamping berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 di atas, masih ada unsur lain yang menjadi dasar pertimbangan dalam pengngkatan PNS menjadi Pejabat Struktural, Pemerintah Kabupaten Dompu juga berpedoman pada Lampiran I Keptusan Kepala BKN pada tanggal 17 Juni 2002 di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Senioritasdalam kepangkatan.Hal ini digunakan apabila ada dua orang atau lebih pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural semuanya memiliki pangkat yang sama. Dalam hal demikian, untuk menentukan salah satu diantara dua calon atau lebih tersebut digunakan faktor senioritas dalam kepangkatan, yaitu pegawai negeri sipil yang mempunyai masa kerja yang paling lama dalam pangkat tersebut lebih diprioritaskan.
2. Usia, dalam menentukan prioritas dan aspek usia harus mempertimbangkan faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi PNS dalam melaksanakan jabatan struktural. Dengan demikian yang bersangkutan memiliki cukup waktu untuk menyusun dan melaksanakan rencana kerja serta mengevaluasi hasil kerjanya.
3. Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat ) Jabatan.Diklat kepemimpinan (Diklatpim) merupakan pendidikan yang harus diikuti oleh pegawai negeri sipil yang telah atau akan diangkat dalam jabatan struktural.
4. Pengalaman. Kemampuan para calon pejabat yang diajukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu, diperoleh pada saat yang bersangkutan menduduki jabatan yang akan diberikan, pengalaman jabatan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rekriutmen PNS dalam jabatan struktural. Apabila terdapat beberapa calon pejabat maka yang akan diangkat adalah PNS yang mempunyai persyaratan dan memiliki pengalaman lebih banyak serta memiliki korelasi dengan jabatan yang akan diisi.
5. **PENUTUP.**

Dari uraian yang telah dikemukan pada bagian sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan yaitu : a). Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural telah mempunyai dasar dan pedoman secara hukum yang menentukan persyaratan maupun prosedur dalam hal pengangkatan. Hal tersebut telah dirumuskan dalam berbagai peraturan Perundang-undangan yang di dalamnya secara substantif harus menjadi pedoman dan tolak ukur bagi Pejabat yang mempunyai wewenang serta menentukan kebijakkanya terhadap pengangkatan Pejabat sruktural tersebut. b). Pelaksanaan ketentuan peraturan perundang- undangan di atas, sebagaimana yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Dompu dalam pengangkatan PNS menjadi Pejabat Struktural telah sesuai dengan yang diatur dalam Hukum Kepegawaian. Pengangkatan sebagaimana telah dilakukan pada Kepala SKPD yang diteliti yaitu pada Pengangkatan Kepala Skretaris Daerah dan pengangkatan Kepala Dinas Kependudukan dan Capil. c). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui beberapa faktor-faktor yang menjadi dasar dalam pengangkatan PNS menjadi Pejabat stuktural di Kabupaten Dompu adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil, serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan dan sehat jasmani dan rohani. Selain faktor tersebut, ada beberapa faktor lain yang juga menjadi dasar pertimbangan dalam pengangkatan PNS menjadi Pejabat Struktural adalah faktor senioritasdalam kepangkatan, faktor usia dan faktor Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat ) Jabatan serta faktor pengalaman. Diharapkan pemerintah agar dapat menerapkan suatu Peraturan Perundang-undangan khususnya yang menyangkut masalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sutuktural yang kualifikasi, agar peraturan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **BUKU-BUKU**

Ashshofa. 1992. *Metode Penelitian Hukum.* (Yokyakarta: ANDI).

Hartini, Sri; Kadarsih; Setiajeng; dan Tedi Sudrajat.2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia:* Jakarta: Sinar Grafika.

Syuhadhak, Mokhamad. 1996. *Administrasi Kepegawaian Negara*: Jakarta: PT Midas Surya Grafindo..

1. **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Indonesia, *Undang-undang tentang Pemerintah Daerah.* UU.No.32 Tahun 2004.

Indonesia, Undang*-undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*UU. No.43 Tahun 1999.

Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 2005 *tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat eselon II di Lingkungan Kabupaten/Kota*

Peraturan Menteri dalam negeri Nomor 18 tahun 2010 *Tentang Pedoman pengangkatan dan pemberhentian serta tugas pokok Pejabat pencatatan sipil dan petugas registrasi*.

Indonesia. *Peraturan Pemerintah tentang pemberian gaji/pensiun/tunjangan bulan ketiga belasdalam tahun anggaran 2011 kepada pegawai negeri,pejabat negara, dan penerima pensiun/tunjangan.* PP No.33 Tahun 2011. Pasal 1

1. Mokhamad Syuhadhak, *Administrasi Kepegawaian Negara ,*(Jakarta: PT Midas Surya Grafinddo,1996), *.* hal 96 [↑](#footnote-ref-2)
2. Ashshofa. 1992. *Metode Penelitian Hukum.* (Yokyakarta: ANDI).hal 8. [↑](#footnote-ref-3)
3. Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 2005 *tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat eselon II di Lingkungan Kabupaten/Kota.* [↑](#footnote-ref-4)
4. Peraturan Menteri dalam negeri Nomor 18 tahun 2010 *Tentang Pedoman pengangkatan dan pemberhentian serta tugas pokok Pejabat pencatatan sipil dan petugas registrasi*. Pasal 1 dan Pasal 2. [↑](#footnote-ref-5)
5. Wawncara dengan Kepala Bagian Mutasi BKD Kabupaten Dompu, Bapak Syafriddin, S.Sos. pada tanggal 10 Desember 2012. [↑](#footnote-ref-6)