

TINJAUAN TERHADAP UU NOMOR 8 TAHUN 1974 DAN UU NOMOR 43 TAHUN 1999

Oleh : Drs. Dayat Hidayat

Dalam aspek kepegawaian negara, tuntutan reformasi yang menggema dewasa ini sesungguhnya identik dengan tuntutan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa serta bebas dari KKN. Atas dasar semangat mewujudkan sosok sumber daya aparatur yang memiliki kapasitas seperti itu, maka kebijakan nasional di bidang kepegawaian menjadi signifikan untuk dirubah. Perubahan ini secara formal tertuang dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974. Dengan perubahan ini diharapkan membawa dampak yang positif terhadap PNS, sehingga PNS memiliki kompetensi yang memadai.

Pendahuluan

Berdasarkan Ketetapan Sidang Istimewa MPR RI pada tahun 1998, secara nasional telah digariskan adanya agenda reformasi total yang meliputi bidang-bidang politik, ekonomi serta hukum. Sebagaimana tertuang dalam Tap MPR Nomor X/MPR/1998 tentang Pokok-pokok Reformasi Pembangunan Dalam Rangka Penyelamatan dan Normalisasi Kehidupan Nasional Sebagai Haluan Negara. Menurut Tap MPR Nomor X/MPR/1998 tersebut, salah satu tujuan reformasi pembangunan adalah mewujudkan kedaulatan rakyat dalam seluruh sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara melalui perluasan dan peningkatan partisipasi politik rakyat secara tertib untuk menciptakan stabilitas nasional.

Di lain pihak tuntutan untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa menjadi salah satu tema utama dalam

reformasi dewasa ini, sehingga konsep *good governance* menjadi bagian dari reformasi secara menyeluruh. Dalam konsep *governance* (Bhatta, 1996:2) sendiri terkandung unsur utama yang terdiri atas akuntabilitas (*accountability*), transparansi (*transparency*), keterbukaan (*openness*), dan aturan hukum (*rule of law*).

1. Akuntabilitas

Adalah kewajiban bagi aparatur pemerintahan untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijaksanaan yang ditetapkannya. Unsur ini merupakan inti dari pemerintahan yang baik (*good governance*).

2. Transparansi

Pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik di tingkat pusat maupun daerah. Rakyat secara pribadi dapat mengetahui secara jelas dan tanpa ada yang ditutup-tutupi tentang proses perumusan kebijaksanaan

tentang proses perumusan kebijaksanaan publik dan tindakan pelaksanaannya. Atau dikatakan bahwa segala tindakan dan kebijaksanaan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun di daerah, harus selalu dilaksanakan secara terbuka dan diketahui umum.

3. Keterbukaan

Keterbukaan di sini mengacu kepada terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilai tidak transparan. Pemerintah yang baik, yang bersifat transparan dan terbuka, akan memberikan baik informasi maupun data yang memadai bagi masyarakat sebagai bahan untuk melakukan penilaian atas jalannya pemerintahan.

4. Aturan Hukum

Prinsip ini diartikan bahwa *good governance* mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh. Oleh karena itu, setiap kebijaksanaan dan peraturan perundang-undangan harus selalu dirumuskan, ditetapkan dan dilaksanakan berdasarkan prosedur baku yang sudah melembaga dan diketahui oleh masyarakat umum.

Menurut J.B. Kristiadi (1997:2) bahwa kualifikasi masyarakat yang maju dan mandiri adalah masyarakat yang mampu mengurus dirinya sendiri (swadiri), membiayai keperluannya sendiri (swadana), dan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri (swasembada). Dengan demikian masyarakat senantiasa mampu mengadaptasi dan mengadopsi secara selektif setiap tanda-tanda

zaman, untuk kemudian mampu memberikan kontribusi terhadap strategi perencanaan pembangunan yang dapat diandalkan, serta berorientasi kepada profesionalisme aparatur, efisiensi ketatalaksanaan organisasi, dan pelayanan kinerja publik. Masih menurut beliau, bahwa masyarakat yang semakin maju senantiasa membutuhkan pelayanan yang cepat dan rasional dalam arti dapat dihitung secara ekonomis serta menjamin adanya kepastian.

Sejalan dengan perkembangan tuntutan masyarakat tersebut, pemberdayaan Sumber Daya Manusia khususnya Pegawai Negeri perlu segera dibenahi Perubahan sesuai dengan tuntutan reformasi menyangkut pula masalah kepegawaian. Sebagai konsekuensi dari kesemua itu adalah adanya perubahan dalam manajemen kepegawaian Negara RI, sehingga dengan demikian berakibat pada arah perubahan kebijaksanaan tentang Kepegawaian.

Arah Kebijakan Pemerintah dibidang Kepegawaian

Dalam TAP MPR RI Nomor IV/MPR/1999, BAB IV Arah Kebijakan bagian C, butir 3 mengenai Penyelenggara Negara, disebutkan:

- a. Membersihkan penyelenggara negara dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme dengan memberikan sanksi seberat-beratnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, meningkatkan efektivitas pengawasan internal dan fungsional serta pengawasan masyarakat, dan mengembangkan etik dan moral.
- b. Meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan profesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan

prinsip memberikan penghargaan dan sanksi.

- c. Melakukan pemeriksaan terhadap kekayaan pejabat negara dan pejabat pemerintah sebelum dan sesudah memangku jabatan dengan tetap menjunjung tinggi hak hukum dan hak asasi manusia.
- d. Meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara, secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan kekuasaan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri dan Tentara Nasional/ Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menciptakan aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme, bertanggung jawab, profesional, produktif dan efisien.
- f. Memantapkan netralitas politik pegawai negeri dengan menghargai hak-hak politiknya.

Mencermati arah kebijaksanaan yang diamanatkan dalam GBHN tersebut, tercermin keinginan yang kuat yang harus dilaksanakan oleh pemerintah terhadap para penyelenggara negara. Dalam hal ini adalah para Pegawai Negeri dan TNI serta Kepolisian Negara. Sehingga dengan demikian amanat ini juga mengarah kepada beberapa perubahan dalam Administrasi Kepegawaian atau Sistem Kepegawaian Negara RI. Administrasi Kepegawaian dalam perkembangannya mengalami berbagai kendala baik dari intern yakni Sistem Kepegawaiannya sendiri maupun ekstern yakni sistem-sistem yang melingkupinya. Permasalahannya seperti yang dikemukakan dalam Lokakarya "Kewenangan

dan Penataan Kelembagaan Pemerintah Daerah dalam Rangka pelaksanaan UU No.22 dan UU No.25 Tahun 1999" di Bandung, antara lain:

- Dilihat dari kuantitas, jumlah Pegawai Negeri dirasakan menggelembung dan jumlah yang ada tidak didasarkan pada kebutuhan. Analisis kebutuhan pegawai tidak didasarkan pada sistem dan prosedur yang benar, bahkan penentuan kebutuhan pegawai didasarkan pada praktek-praktek KKN. Hasil yang ada penambahan pegawai tidak menimbulkan meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas Aparatur.
- Dilihat dari kualitas, PNS didominasi oleh pegawai yang tidak memiliki ketrampilan/kemampuan yang memadai. Apalagi dengan sistem penerimaan pegawai yang menggunakan sistem KKN, pegawai yang didapat tidak memiliki kualifikasi dan kualitas yang dibutuhkan.
- Pengembangan pegawai kurang memacu pegawai untuk memiliki kualitas/competency. Pola karier yang lebih didasarkan pada diklat, mendorong orang berlomba untuk mengikuti diklat karena diklat adalah prasyarat utama untuk meningkatkan karier. Hal ini mengakibatkan antrian panjang dari pegawai untuk mengikuti diklat penjenjangan.

Permasalahan lain yang sangat mengganggu adalah tidak taatnya aturan yang ditetapkan, walaupun aturan tersebut dalam bentuk UU masih saja bisa dikalahkan oleh kebijakan-kebijakan seorang pimpinan. Dan permasalahan ini adalah juga permasalahan Sistem Administrasi Negara. Dengan adanya

angin reformasi maka tuntutan perubahan di segala bidang menjadi agenda utama.

UU No. 22 tahun 1999 memberikan peluang untuk menata kembali sistem kepegawaian nasional dengan mengadakan berbagai perubahan dan penyesuaian baik mulai dari tahap perencanaan, rekrutmen, penggajian, pembinaan dan pengembangan sampai pada tahap pemberhentian/pensiun. Kesemua pembenahan sistem dan prosedur tersebut diarahkan untuk meningkatkan kualitas PNS dalam rangka perbaikan kinerja Aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat.

PNS yang selama ini menjadi kendaraan dari suatu Golongan/Partai tertentu telah bertekad untuk mereposisikan pada posisi yang ideal, yaitu posisi PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, bukan sebagai Abdi Pemerintah dan Abdi dari Partai tertentu. Sehingga dengan demikian netralitas birokrasi menjadi prioritas utama dalam pembenahan Sistem Kepegawaian.

Pokok-Pokok Reformasi Kepegawaian

Pemerintah melalui UU No. 43 Tahun 1999, sebagai pengganti UU No.8 Tahun 1974 telah melakukan reformasi dalam bidang kepegawaian. Berikut penulis akan membandingkan perubahan antara Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Terdapat beberapa perubahan berupa penambahan ayat, penambahan pasal maupun penghapusan beberapa pasal dan ayat, serta perubahan istilah. Yang coba diungkap di sini adalah beberapa penambahan atau pasal-pasal yang mengalami perubahan. Sementara pada pasal yang mengalami perubahan tersebut ada beberapa yang penulis anggap tidak berbeda dengan sebelumnya, sehingga tidak dibahas lebih lanjut.

Pokok-pokok perubahan tersebut adalah sebagai berikut

PERBANDINGAN ANTARA UU NO 8 TAHUN 1974 DAN UU NO 43 TAHUN 1999

Aspek yang diatur	UU No.43 Tahun 1999	UU No. 8 Tahun 1974
<p>Judul BAB I dan Ketentuan Pasal 1</p>	<p style="text-align: center;">BABI : KETENTUAN UMUM</p> <p>Pasal 1: Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan member-hentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 3. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 4. Pejabat negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang. 5. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan. 6. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan. 	<p style="text-align: center;">BABI : PENGERTIAN</p> <p>Pasal 1: Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan per-undang-undangan termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan kepaniteraan Pengadilan; d. Atasan yang berwenang adalah pejabat yang karena kedudukan atau jabatannya membawawhi seorang atau lebih Pegawai Negeri; e. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan per-undang-undangan yang ber-laku

<p>Judul BAB III, ketentuan pasal 12, dan Pasal 13</p>	<p>BAB III : MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL Bagian Pertama Tujuan Manajemen</p> <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. (2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. <p>Bagian Kedua Kebijaksanaan Manajemen</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban, dan kedudukan hukum. (2) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan. (3) Untuk membantu Presiden dalam merumuskan kebijaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk Komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden. (4) Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), terdiri dari (2) Anggota Tetap yang berkedudukan sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi, serta 3 (tiga) Anggota Tidak Tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. 	<p>BAB III: PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL Bagian Pertama Tujuan Pembinaan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjaga-min penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. (2) Pembinaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. <p>Bagian Kedua Kebijaksanaan Pembinaan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>Kebijaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh berada di tangan Presiden.</p>
--	---	--

	<p>7. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.</p> <p>8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesi-onalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.</p>	
<p>Judul BAB II, ketentuan pasal 2,3,dan 4</p>	<p>9. BAB II: JENIS, KEDUDUKAN, KEWAJIBAN, DAN HAK PEGAWAI NEGERI</p> <p>Pasal 3:</p> <p>(1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.</p> <p>(2) Dalam Kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.</p> <p>(3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.</p> <p>Bagian Kedua Kewajiban</p> <p>Pasal 4: Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.</p>	<p>BAB II: KETENTUAN UMUM</p> <p>Bagian Pertama</p> <p style="text-align: center;">Kedudukan</p> <p>Pasal 3: Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan</p> <p>Bagian Kedua Kewajiban</p> <p>Pasal 4: Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.</p>

- (5) Ketua dan Sekretaris Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), secara *ex officio* menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- (6) Komisi Kepegawaian Negara mengadakan sidang sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan.

Tambahan antara Pasal 16 dengan 17 yakni **Pasal 16A**

- (1) Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.
- (2) Persyaratan, tata cara, dan pengangkatan langsung menjadi Pegawai Negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19 dihapus

Pasal 20

Untuk menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Di antara pasal 34 dan 35 disisipkan **pasal 34 A**

Pasal 34A

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah.
- (2) Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah.

Pasal 20

Untuk lebih menjamin obyektipitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dan daftar urut kepangkatan

Penjelasan :

1. Pasal 1, terdapat penambahan beberapa ayat dan penempatan ayat pada urutan yang berbeda. Pada intinya pasal ini mereformasi tentang manajemen PNS (ayat 8) terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Dengan demikian diharapkan para PNS akan lebih profesional dan akan diiringi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai. Sehingga dengan demikian mereka akan bekerja lebih tenang, karena pola karir akan lebih jelas.
2. Pasal 3 ayat 1, menitikberatkan pada pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Selama ini ada kesan/image yang telah melekat di masyarakat bahwa para PNS ini yang sebetulnya harus melayani masyarakat, malah berbuat sebaliknya. Untuk menghilangkan kesan ini tentunya diperlukan langkah-langkah yang kongkrit dari PNS dalam rangka mengemban tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Dalam pasal ini selain memberikan pelayanan terhadap masyarakat, PNS juga dituntut ke-profesional-annya dan keadilan serta kejujurannya. Dengan demikian diharapkan akan tercipta aparatur yang bersih dan berwibawa.
3. Pasal 3 ayat 2, bahwa PNS adalah kendaraan suatu Partai politik tertentu, diharapkan tidak terjadi lagi. PNS tidak lagi berfihak pada salah satu Partai politik tertentu, tetapi PNS harus netral. Artinya berada pada semua golongan. Dan apabila ingin memasuki suatu partai PNS harus keluar dari Pegawai Negerinya. Para PNS diharapkan dapat berbuat adil terhadap seluruh masyarakat tanpa membedakan suku, atau golongan tertentu.
4. Pasal 4, adanya disintegrasi bangsa yang merebak sangat dikhawatirkan akan terus berlanjut, sehingga diharapkan para PNS dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dari perpecahan. Gejala yang sekarang terlihat dengan nyata. Beberapa daerah mencoba untuk memisahkan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan hal ini tidak dikehendaki oleh kita.
5. Pasal 16A, merupakan pasal tambahan yang menyatakan bahwa pemerintah dapat mengangkat langsung PNS bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.
6. Pasal 17 ayat (2), prinsip profesionalisme yang sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja dilakukan pada saat seorang PNS diangkat dalam suatu jabatan tertentu. Dengan demikian diharapkan tidak lagi terjadi seorang PNS yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu tidak memiliki profesionalisme dan kompetensi yang memadai. Hal ini sejalan dengan era globalisasi di mana tingkat persaingan pada masa-masa yang akan datang akan menjadi sangat berat. Tuntutan masyarakat akan semakin tinggi terhadap kinerja para PNS ini.

7. Pasal 34A, merupakan pasal tambahan. Dalam rangka merealisasikan UU No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, maka di daerah perlu juga dibentuk Badan Kepegawaian Daerah. Badan ini merupakan instansi yang akan mengurus seluruh Administrasi Kepegawaian di setiap daerah.

Penutup

Reformasi yang telah digulirkan yang melingkupi berbagai aspek termasuk UU tentang Kepegawaian, diharapkan akan membawa dampak yang positif terhadap PNS. Sehingga dengan demikian diharapkan cita-cita negara untuk mempunyai PNS yang profesional dan memiliki kompetensi yang memadai seperti yang diisyaratkan dalam UU No.43 Tahun 1999 juga akan tercapai.

PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat tidak sekedar menjadi semboyan, tetapi akan betul-betul diimplementasikan

sesuai cita-cita yang diemban oleh UU No.43 Tahun 1999 ini. Mewujudkan tekad ini memerlukan kesadaran dan tanggung jawab serta motivasi yang tinggi, baik dari PNS maupun dari pemerintah serta masyarakat itu sendiri. Dalam hal ini kepercayaan dari berbagai pihak memang sangat diperlukan.

Daftar Pustaka.

- Biro OTDA dan LAN, Hasil Rumusan Akhir Lokakarya "Kewenangan dan Penataan Kelembagaan Pemerintah Daerah dalam Rangka Pelaksanaan UU.No.22 dan UU No.25 Tahun 1999", LAN Perwakilan Jawa Barat, 1999.
- J.B. Kristiadi Pudjosukanto, Dimensi Praktis Manajemen Pembangunan di Indonesia, STIALAN Press, 1997.
- TAP MPR NO.IV/MPR/1999 tentang GBHN
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.