

**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*
PADA PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI TIMOR LESTE**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna
mencapai derajat S2 dalam Ilmu Hukum**



Oleh :

CAROLINA DA CRUZ

NIM 20301900027

Konsentrasi : HTN/HAN

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*
PADA PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI TIMOR LESTE**

TESIS

Oleh :

CAROLINA DA CRUZ
NIM : 20301900027
Konsentrasi : HTN/HAN

Disetujui oleh
Pembimbing I, Tanggal

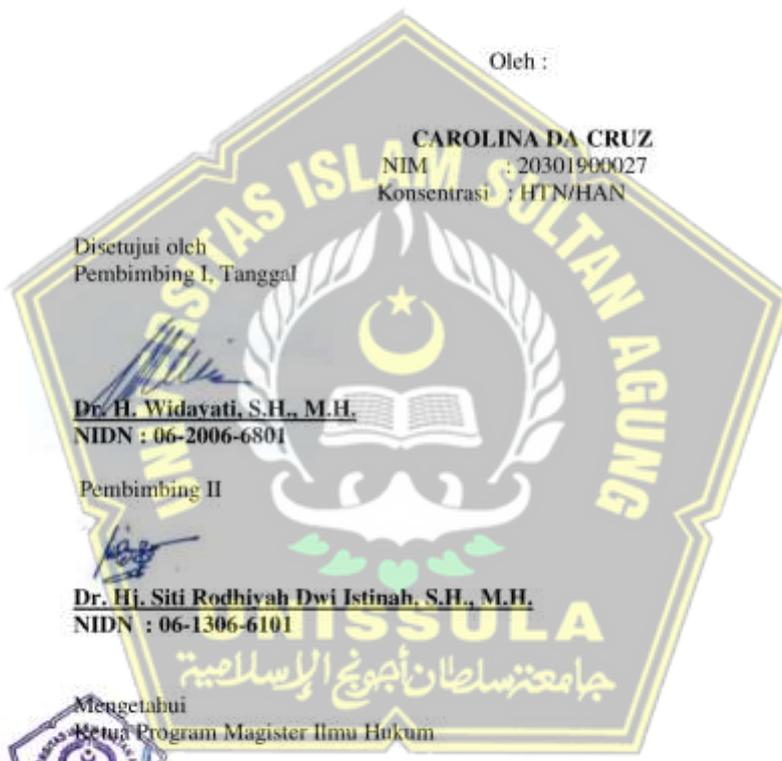

Dr. H. Widavati, S.H., M.H.
NIDN : 06-2006-6801

Pembimbing II


Dr. Hj. Siti Rodhivah Dwi Istinah, S.H., M.H.
NIDN : 06-1306-6101

Mengetahui
Ketua Program Magister Ilmu Hukum


Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 06-1507-6202



**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*
PADA PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI TIMOR LESTE**

TESIS

Oleh :

CAROLINA DA CRUZ
NIM : 20301900027
Konsentrasi : HTN/HAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **6 Agustus 2021**
Dan dinyatakan **LULUS**.

Tim Penguji
Ketua Penguji.


Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 06-1507-6202

Anggota I


Dr. H. Widavati, S.H., M.H.
NIDN : 06-2006-6801

Anggota II


Dr. Hj. Siti Rodhivah Dwi Istifah, S.H., M.H.
NIDN : 06-1306-6101

Mengetahui
Ketua Program Magister Ilmu Hukum


Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 06-1507-6202

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CAROLINA DA CRUZ

NIM 20301900027

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* PADA
PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI TIMOR LESTE**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 31 Desember 2021


CAROLINA DA CRUZ NIM.
20301900027

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CAROLINA DA CRUZ
NIM : 20301900027
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE PADA PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI TIMOR LESTE

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama peneliti sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 31 Desember 2021

Yang menyatakan,

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية


CAROLINA DA CRUZ
NIM. 20301900027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Memulai dengan penuh keyakinan
Menyalakan dengan penuh keikhlasan
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan
Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang
boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”**

PERSEMBAHAN :

Tesis ini kupersembahkan kepada :

- ♥ Ayahanda (Alm.) dan Ibunda tercinta, yang telah memberikan kasih sayang serta doa, mengajarkan arti kehidupan yang sebenarnya dan dorongan baik secara moril maupun materiil
- ♥ Suamiku tercinta dan Anak-anakku tersayang Bahkita N. C. da Silva, Michael N. C. da Silva dan Paulus N. C. da Silva yang tiada henti memberikan Doa dan dorongan baik secara moril maupun materiil.
- ♥ Teman-teman Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Unissula.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, dan sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Penghulu alam Nabi Besar Muhammad SAW., karena atas perkenannya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: **IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE PADA PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI TIMOR LESTE**, sebagai syarat akhir studi Pascasarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tinggi kepada yang terhormat:

1. Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph. D., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Hj. Sri Kusriyah, SH.,M.Hum., selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan selaku dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis serta memberikan petunjuk serta saran yang sangat berguna bagi penulis, sehingga tesis ini dapat terselesaikan
4. Dr. Hj. Widayati, S.H.,M.H., selaku dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis serta memberikan petunjuk serta saran yang sangat berguna bagi penulis, sehingga tesis ini dapat terselesaikan

5. Bapak dan Ibu Dosen Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan khasanah ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
6. Staf administrasi, tata usaha, perpustakaan pada Fakultas Hukum Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan serta memenuhi kebutuhan dalam rangka penyelesaian tesis ini.
7. Kedua orang tuaku Bapak (Alm.) dan Ibunda tercinta Filomena da Cruz, yang telah memberikan kasih sayang serta doa, mengajarkan arti kehidupan yang sebenarnya dan memberi dorongan baik secara moril maupun materiil.
8. Suamiku tercinta Isac N. M. da Silva dan Anak-anakku tersayang Bahkita N. C. da Silva, Michael N. C. da Silva dan Paulus N. C. da Silva yang tiada henti memberikan Doa dan dorongan baik secara moril maupun materiil.
9. Saudara kandungku Antonio Jeronimo dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga Tesis ini dapat terselesaikan sesuai dengan keinginan.
10. Rekan-rekan angkatan Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan sehingga dapat terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang mambangun peneliti harapkan demi penyempurnaan tesis ini. Akhirnya peneliti berharap semoga tesis yang

sederhana ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri,
almamater dan pembaca yang budiman.

Semarang, 2021

Peneliti

CAROLINA DA CRUZ
NIM. 20301900027



ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penyelenggara negara yang mempunyai tugas sebagai pelayan publik (*public service*) perlu dikelola dan diperhatikan kesejahteraannya. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk memberikan perbaikan terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil termasuk kepada pensiunan Pegawai Negeri Sipil. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste? Apa saja faktor yang mempengaruhi implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste?

Metode yang digunakan peneliti adalah pendekatan yuridis sosiologis dan spesifikasi dalam penelitian ini adalah termasuk deskriptif. Adapaun sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari studi lapangan wawancara dengan kepala bagian evaluasi kinerja dan kepala bagian koordinasi hubungan masyarakat di Timor Leste. Dan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Data dianalisa secara kualitatif menggunakan teori Efektivitas hukum, teori Negara hukum dan teori *Good Governance*.

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste adalah kebijaksanaan dan kerahasiaan, keadilan, kejujuran dan integritas, persamaan, rezim eksklusivitas, konflik kepentingan, kekerabatan bagian integral dari *good governance* yang diatur dalam Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional. Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste, sebagai berikut: Faktor hukumnya sendiri, yakni keseluruhan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan penerimaan CPNS. Faktor penegak hukum, yakni orang yang melaksanakan hukum terutama aparat penegak hukum, dalam hal ini tertuju pada pejabat pemerintah daerah yang diserahi tugas dan tanggung jawab oleh peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan seleksi penerimaan CPNS. Faktor budaya hukum, yakni kebiasaan-kebiasaan yang berlaku atau diberlakukan menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dari kegiatan pemerintah daerah dalam rangka penerimaan CPNS. Faktor kesadaran hukum, yakni kepatuhan dan ketaatan seseorang untuk mengaktualisasikan norma atau kaidah hukum dalam rangka penerimaan CPNS. Faktor kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni keadaan pribadi dari pejabat pemerintah daerah yang diserahi tugas penerimaan CPNS dan masyarakat yang mengajukan lamaran untuk menjadi CPNS.

Kata kunci : Implementasi, Good Governance, Calon Pegawai Negeri

ABSTRACT

Civil Servants (PNS) are state administrators whose duties as public servants need to be managed and their welfare considered. Various efforts have been made by the government to provide improvements to the welfare of Civil Servants, including retired Civil Servants. The formulation of the problem in this study is: How is the implementation of the principles of good governance in the recruitment of prospective civil servants in Timor Leste? What are the factors that influence the implementation of the principles of good governance in the recruitment of prospective civil servants in Timor Leste?

The method used by the researcher is a sociological juridical approach and the specifications in this study are descriptive. The sources and types of data in this study are primary data obtained from field studies and interviews with the head of the performance evaluation section and the head of the coordination section of public relations in Timor Leste. And secondary data obtained from literature study. The data were analyzed qualitatively using the theory of legal effectiveness, the rule of law theory and the theory of good governance.

Based on the results of the research that the implementation of the principles of good governance in the recruitment of prospective civil servants in Timor Leste is wisdom and confidentiality, justice, honesty and integrity, equality, exclusivity regime, conflict of interest, kinship an integral part of good governance regulated in the Democratic Republic Timor-Leste Law No. 8 of 2004 concerning the National Parliament. Factors Affecting the Implementation of Good Governance Principles on the Admission of Candidates for Civil Servants in Timor Leste, as follows: The legal factor itself, namely the entire legislation governing the implementation of recruitment civil servant. Law enforcement factors, namely people who carry out the law, especially law enforcement officers, in this case are focused on local government officials who are entrusted with the duties and responsibilities by laws and regulations to carry out the selection of CPNS acceptance. Legal culture factor, namely the habits that apply or are enforced to solve any problems that arise from local government activities in the context of accepting CPNS. The ability factor of Human Resources (HR), namely the personal circumstances of local government officials who are entrusted with the task of accepting CPNS and people who submit applications to become CPNS.

Keywords: Implementation, Good Governance, Prospective Civil Servants

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Kerangka Konseptual.....	14
F. Kerangka Teori	15
1. Teori Efektivitas Hukum	15
2. Teori Negara Hukum.....	19
3. Teori <i>Good Governance</i>	21
G. Metode Penelitian	25

1. Metode Pendekatan	25
2. Spesifikasi Penelitian	25
3. Jenis dan Sumber Data	26
4. Metode Pengumpulan Data	27
5. Metode Analisis Data	28
H. Sistematika Penulisan	29
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	31
A. Tinjauan Umum tentang Implementasi.....	31
1. Pengertian Implementasi	31
2. Tahap-tahap Implementasi	31
B. Tinjauan Umum tentang Prinsip-Prinsip.....	32
C. Tinjauan Umum tentang <i>Good Governance</i>	35
1. Pengertian <i>Good Governance</i>	35
2. Ciri-Ciri <i>Good Governance</i>	36
3. Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i>	37
D. Tinjauan Umum tentang Calon Pegawai Negeri Sipil	41
E. <i>Good governance</i> menurut Perspektif Islam.....	42
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Implementasi Prinsip-Prinsip <i>Good governance</i> Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste.....	49
B. Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Prinsip-Prinsip <i>Good governance</i> Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste	69

BAB IV PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya hak setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan yang sama dalam pemerintahan, merupakan salah satu instrumen dalam berupaya meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Hal ini bersesuaian dengan dasar filosofi negara yang terangkum dalam Pancasila, dimana kelima sila dari Pancasila harus dipandang sebagai satu kesatuan yang utuh. Bahkan telah terjabarkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD) Tahun 1945, sekaligus sebagai landasan konstitusional dalam berpemerintahan, berbangsa dan bernegara.

Di dalam rumusan Pasal 28 D ayat (3) dan ayat (4) UUD Tahun 1945 ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kemudian lebih dipertegas lagi, bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Artinya tidak hanya orang-orang tertentu atas dasar nepotisme yang dapat diterima sebagai pegawai negeri sipil, sementara yang lain dicarikan cara atau jalan agar tidak berkesempatan menjadi pegawai negeri sipil.

Selanjutnya dengan mengingat akan keberadaan Indonesia sebagai negara hukum (Pasal 1 ayat (3) UUD Tahun 1945), maka untuk mengatur pegawai negeri sipil haruslah dituangkan ke dalam suatu undang-undang. Oleh karena itu, sehingga Pemerintah mengundang Undang-undang (UU)

Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041). Kemudian dirubah dan disempurnakan melalui UU. Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).

Negara hukum adalah negara yang berdasarkan hukum dan keadilan bagi warga negaranya. Intinya semua kewenangan dan tindakan perangkat ilmiah negara atau diatur dengan undang-undang. Situasi seperti itu akan mencerminkan kehidupan sosial yang berkeadilan bagi warganya.¹ Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral, disiplin Peraturan Kepegawaian mutlak diperlukan sebagai pedoman dalam penegakannya disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas dan bisa mengantarkan PNS untuk lebih produktif berbasis sistem karir dan kinerja sistem.² Perwujudan pemerintahan yang bersih dan terhormat mulai menegakkan disiplin dalam aparatur negara, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur masyarakat sipil aparatur negara itu sendiri.³

¹ Abdul Aziz judges, 2011, *Negara Hukum dan Demokrasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 8

² Acacio Frenande Vassalo, 2014, "*Law Enforcement Civil Servant Discipline in Achieving Good Governance in East Timor*", *Journal of Legal Issues*, (Vol 43, No 03)

³ Muhammad Adib, Sri Kusriyah and Siti Rodhiyah Dwi Istinah, 2019, *The Giving Of Disciplinary Penalty of Civil Servants Based On Government Regulation Number 53 of 2010 in Governments of Demak Regency*, dalam *Jurnal Daulat Hukum Volume 2 (4)*, Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 443 dan 445, <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/8239/3862>

Fakta empiris membuktikan, bahwa kekuasaan sering begitu saja disamakan dengan kewenangan dan kekuasaan sering dipertukarkan dengan istilah kewenangan, demikian pula sebaliknya. Bahkan kewenangan sering disamakan dengan wewenang, kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah.”⁴

Apabila merujuk pengertian di atas, berpotensi terjadinya kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum yang oleh Henc van Maarrseven disebut *blote macht*. Sedang kekuasaan yang berkaitan dengan hukum oleh Max Weber disebut wewenang rasional atau legal, yakni wewenang berdasarkan suatu sistem hukum dan dipahami sebagai kaidah-kaidah yang telah diakui serta dipatuhi oleh masyarakat dan bahkan diperkuat oleh negara.⁵

Kemudian di dalam hukum publik, wewenang senantiasa berkaitan dengan kekuasaan. Sementara kekuasaan memiliki makna yang sama dengan wewenang karena kekuasaan yang dimiliki Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif adalah kekuasaan formal. Lagi pula kekuasaan merupakan unsur esensial dari suatu negara dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Secara etimologi istilah *Good governance* terdiri dari dua suku kata, yakni *good* artinya kebaikan atau kebajikan dan *governance* berarti pemerintahan.⁶ Sedang *governance* menurut Bank Dunia, adalah *the*

⁴ Miriam Budiardjo, 1998. *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 221

⁵ Gunawan Setiardja, 1990. *Dialektika Hukum dan Moral dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Kanisius, Yogyakarta

⁶ John M. Echols dan Hassan Shadily, 1997. *Kamus Inggris-Indonesia (An English-Indonesian Dictionary)*, Gramedia, Jakarta

manner in which power is exercised in management of a country's social and economic resources for development. Oleh karena itu, sehingga penggunaan istilah *Good governance* dalam berbagai literatur diasumsikan sebagai pemerintahan yang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut, sehingga Bank Dunia mengartikan *Good governance* sebagai pelayanan publik yang efisien, sistem pengadilan yang dapat diandalkan, pemerintahan yang bertanggung jawab pada publik.⁷ Sementara memahami *Good governance* sebagai tata pemerintahan yang baik yang mencerminkan kesinergian antara pemerintah, swasta, dan masyarakat.⁸

Kunci utama untuk memahami tata kelola yang baik adalah pemahaman tentang prinsip-prinsip dalam dia. Berawal dari prinsip tersebut akan diperoleh tolak ukur kinerja pemerintah. Kebaikan pemerintah NSU dinilai ketika dia telah berhubungan dengan semua prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, yaitu Partisi Masyarakat (Partisipasi), *Rule rule of law*, Transparansi, Kepedulian terhadap Stakeholder / Dunia Usaha, Berorientasi Konsensus, Kesetaraan, Efektivitas dan Efisiensi, Akuntabilitas dan Visi Strategis.⁹

Berkaitan dengan standar proses dan juga hasil, pemahaman dan Pembangunan *Good Governance* melalui reformasi birokrasi harus mencakup semua: anggota pemerintah agar bisa bergerak cepat, sinergis, tidak

⁷ Sadjjono, 2005. *Fungsi Kepolisian Dalam Pelaksanaan Good Governance*, Laksbang. Yogyakarta

⁸ Muin Fahmal, 2006. *Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, UI-Press, Yogyakarta.

⁹ Made Supartawan, *Pengertian Prinsip dan Penerapan Good Governance di Indonesia* accessible from <https://humassetda.bulelengkab.go.id/artikel/pengertian-prinsip-dan-penerapan-goodgovernance-di-indonesia-99>, di unduh pada tanggal 14 Agustus 2021, pukul 21.05 OTL

bertabrakan satu sama lain, dapatkan dukungan dari rakyat dan terlepas dari gerakan anarkis yang dapat menghambat proses pembangunan.¹⁰

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penyelenggara negara yang mempunyai tugas sebagai pelayan publik (*public service*) perlu dikelola dan diperhatikan kesejahteraannya. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk memberikan perbaikan terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil termasuk kepada pensiunan Pegawai Negeri Sipil. Dalam berbagai hal upaya peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil selama ini belum didasarkan pada hasil penelitian terhadap sistem kesejahteraan yang secara komprehensif sesuai dengan best practices seperti yang dilakukan oleh negara-negara lain. Sehingga pola peningkatan gaji Pegawai Negeri Sipil tidak berdampak secara signifikan bagi kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil maupun bagi pensiunan Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai elemen kunci sumber daya manusia aparatur negara memiliki sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok sipil PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang memiliki kompetensi yang ditunjukkan pada kedisiplinan yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara, baik moral dan mental, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi

¹⁰ Ahmad Faqih and Widayati, 2018, *Wonosobo Regulation No. 3 of 2014 on Regarding Regional Organization to Achieve Good Governance*, dalam *Jurnal Daulat Hukum* Volume 2 (4), Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 511, <https://media.neliti.com/media/publications/324387-wonosobo-regulation-no-3-of-2014-on-rega-6cf1b3c6.pdf>

masyarakat dan mampu menjadi perekat Persatuan Nasional.¹¹ Tata kelola yang baik adalah serangkaian proses yang diterapkan baik di sektor swasta maupun publik organisasi untuk menentukan keputusan.¹²

Timor Leste merupakan salah satu Negara yang baru merdeka, yang masih terus mencoba menerapkan sistem pemerintahan yang cocok bagi Negara. Salah satu sistem yang cukup menyita perhatian banyak pihak, termasuk dunia internasional adalah sistem pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada bulan Februari 2011 Pemerintah Timor Leste telah menetapkan Undang-Undang yang mengatur tentang sistem pensiun Pegawai Negeri Sipil. Sebelumnya, Pemerintah Timor Leste tidak memiliki ketetapan yang jelas mengenai Sistem Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil, baik untuk masalah usia maupun tunjangan hari tua. Pemerintah hanya mengizinkan para Pegawai Negeri Sipil yang merasa sudah tidak mampu lagi bekerja untuk berhenti bekerja, dan Pemerintah tetap membayarkan gaji mereka setiap bulannya.

Pada dasarnya, jumlah Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste cukup banyak, baik sebelum maupun sesudah merdeka. Hal ini tentunya berpengaruh kepada anggaran belanja Negara, karena tidak dapat dipungkiri bahwa setiap tahun, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang telah purna tugas semakin meningkat. Melihat pada peningkatan angka total dari calon pensiun

¹¹ Widya Pratiwi Asmara, Sri Kusriyah, and Widayati, 2019, *Staffing Application System In The Development And Supervision Of Employees Based On Information Technology (It) In Order To Good Government At Regional Office In The Ministry Of Justice And Human Rights Of Central Java (Case Study At Regional Office of the Ministry of Justice and Human Rights of Central Java)*, dalam Jurnal Daulat Hukum Volume 2 (4), Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 470, <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/8290/3867>

¹² Sufi Hamdani Kurniawan and Sri Kusriyah, 2019, *Revitalization Program Of The Market In Improving Infrastructure Development And Participation Of The Market Traders*, dalam Jurnal Daulat Hukum Volume 2 (3), Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 437 <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/5676/3425>

pegawai negeri sipil dan orang tua lanjut usia ini menunjukkan bahwa setiap tahun pemerintah harus menyiapkan dana pensiun yang jumlahnya sangatlah besar. Apabila pemerintah menggunakan sistem iuran pasti, maka untuk sementara pemerintah, sebagai pemberi kerja belum menetapkan kebijakan maupun aturan untuk menerapkan sistem iuran pasti terhadap Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut disebabkan karena kondisi Negara yang terhitung baru merdeka dan iuran bagi dana pensiun Pegawai Negeri Sipil dirasa sangat kecil. Hal ini mendorong pemerintah Timor Leste untuk terus mencari berbagai alternatif guna menemukan sistem yang cocok untuk diterapkan, terkait dengan aturan-aturan dana pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil. Disisi lain, banyak dari Pegawai Negeri Sipil yang menuntut adanya keadilan dalam kebijakan penerapan sistem pembayaran dana pensiun yang sesuai dengan lamanya mereka mengabdikan pada negara.

Pentingnya mengantisipasi berbagai kemungkinan berkenaan dengan adanya faktor-faktor berpengaruh dalam penerimaan CPNS,¹³ Agar tujuan yang hendak dicapai dapat diwujudkan sebagaimana seharusnya. Atau setidaknya pejabat yang diberikan wewenang untuk melakukan seleksi penerimaan CPNS, dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : Pemberian teladan kepatuhan hukum oleh aparat penegak hukum, Sikap yang lugas dari aparat penegak hukum, Penyesuaian peraturan yang berlaku dengan perkembangan teknologi mutakhir, Penerangan dan penyuluhan

¹³ Soerjono Soekanto, 1982. *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta

mengenai peraturan yang berlaku terhadap masyarakat, Memberikan waktu yang cukup bagi masyarakat untuk memahami peraturan yang baru dibuat.

Di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 pasal 3, telah secara tegas dan limitatif diatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan *Good Governance*. dari semua prinsip-prinsip *Good governance* harus menjadi pedoman bagi pemerrintah daerah menjalankan wewenang penerimaan PNS, khususnya prinsip akuntabilitas, transparansi dan kepastian hukum. Hal ini bermaksud agar filosofi *the right man on the right place* tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerrimaan PNS di setiap daerah, karena dinilai sngat syarat dengann perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Governance*) serta mewujudkan pelayanan public yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang professional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompetenn dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugasnya tentun harus berdasarkan pada profesionalisme dan kemampuann sesuai kualifiikasi bidang ilmu yang dimilikinya agar sumber daya manusia dapat mencukukupi dalam rangka menerapkan pemerintahan yang baik.¹⁴

Proses penerimaan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian

¹⁴ Agus, 2018, *Penetrapan Konsep Good Governance Dalm Rekrutmen dan Pengembangan PNS Di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah*, Vol. 1 No. 2 (online) melalui <http://journal.uinmataram.ac.id/index.php/politea>, Diakses pada tanggal 16 Desember 2020.

antara apayang diinginkan dan apayang dproleh. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh pegawaiyang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuanttitasnya. Apabila tidakterjadi keseesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebutdapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agardapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlahyang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan Langkah yaitu rekrutmen yangdapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatuperencanaan yang benar – benar sempurna.¹⁵

Robert Charlick dalam Sentosa mengartikan *Good governance* sebagai segala macam urusan publik secara efektif melalui pembuatan kebijakan yang abash demiuntuk mempromosikan nilai – nilai kemasyarakatan. *Governance* merupakan konsep barudalam tatanan pengelolaan pemerintahan. Ada tiga dasar *governance* yaitu pemerrintah, sector swasta dan masyarakat.¹⁶

Rekrutmen yang merupakan serangkaian kegiatan terencana yang dilakukan olehsuatu oganisasi dalam menarik para pelamar yang memiliki kemampuan untuk mengisi suatujabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi, sangat diperlukan untuk mengisi kebutuhan pegawai yang setiap waktu secara berkala akan mengalami kekosongan yang bisa diakibatkan oleh perluasan kegiatan, ada pegawai yang berhenti atau pindah, karena pension dan meninggal dunia, serta penyesuaian ulang keseluruhan tenagakerja menurut kebutuhan sumber daya manusia. Terlepas apapun faktor penyebab

¹⁵ Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Hlm. 45-46

¹⁶ Santosa, P. 2008, *Admisistrasi Publik- Teori dan Aplikasi Good Governance*, Refika Aditama, Bandung, hlm.130

dalam pelaksanaannya, suatu organisasi termasuk pemerintah selalu membuka lowongan untuk mengisi kekosongan posisi pegawai dengan tujuan memenuhi kebutuhan pegawai.

Rekrutmen merupakan proses untuk mengumpulkan calon PNS yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan tertentu di fungsi pekerjaan. Namun dalam pelaksanaannya belum dapat menunjang kinerja dan profesionalitas pegawai, hal ini disebabkan kurangnya perencanaan yang didasarkan dengan kebutuhan dari organisasi sehingga prinsip "*the right man on the right place*" tidak berhasil.¹⁷ Namun dalam melakukan perekrutan pasti terdapat beberapa kendala, seperti pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan dan lain-lain. Sehingga harus diperhatikan dan dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan deadline waktu dan biaya yang telah dianggarkan untuk melakukan perekrutan.¹⁸

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga/masyarakat yang ada di negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang sudah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu kedudukan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya, dan digaji

¹⁷ Yulliyanti, E. 2009, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 16, No 3, 131-139.

¹⁸ Pahlevi, R. 2013, *Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia* PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta, <http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/65315/analisis-efektivitaspelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumberdaya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember2013-.html>, Diakses pada tanggal 5 Januari 2021.

berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah
- b. Para anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
- c. Para anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negarayang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugasnegara., pemerintahan dan pembangunan (bersifat netral dari pengaruh semua golongan danpartai serta tidak deskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat).

Menurut Rivai bahwa untuk melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka perlu melakukan rekrutmen. Dimana rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan ketika sebuah Lembaga/instansi memerlukan tenagakerja dan membuka lowongansampai mendapatkan calon pegawai yang diinginkan.¹⁹ Perekrutan PNS yang dilakukan pemerintah merupakan tindakannyata pemerintah untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur negara. Seorang calonpegawai negeri sipilm diharapkan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan olehpemerintah, sebagaimana menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 bahwa:

“Pegawai Negeri adalah setiap rakyat negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

¹⁹ Rivai, Viethzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 160

PNS sering disebut birokrat atau orang yang bekerja di Lembaga pemerintah, sesungguhnya adalah public servant yang wajib memberikan pelayanan public yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Nomor VI/2001 sesungguhnya sudah memberikan amanat agar Presiden membangun budaya birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Governance*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penulisan hukum dalam bentuk tesis dengan judul **Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste.**

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui faktor yang mempengaruhi implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu pemerintahan dan di harapkan bisa bermanfaat dalam memberikan pengetahuan pada pembaca terkait implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran bagi pihak pemerintah di Timor Leste agar kedepannya lebih baik dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

E. Kerangka Konseptual

1. Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.²⁰
2. *Good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frame work* bagi tumbuhnya aktifitas usaha.
3. Prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang/ kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak.²¹
4. Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan sebagai anggota parlemen, Presiden, dan sebagainya.
5. Calon Pegawai Negeri Sipil (disingkat CPNS) adalah pegawai yang baru lulus tes seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahap pertama. Calon Pegawai Negeri Sipil belum mengikuti kewajiban untuk memenuhi syarat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan gaji 100%. Mereka digaji dengan persentase sejumlah 80% berdasarkan SK CPNS yang telah

²⁰ Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, hlm.70

²¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Prinsip>

ditentukan dengan berpedoman pada undang-undang yang berlaku di Indonesia.

F. Kerangka Teori

1. Teori Efektivitas Hukum

Dalam teori organisasi dan teori manajemen, efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki. Maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki.²²

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya, pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

²² Hilda Murni, 2010, *Analisis Efektifitas Pelaksanaan Program Piagam Bintang Keamanan Pangan pada Industri Rumah Tangga Pangan (IRTP) Perspektif Balai Besar POM di Padang*, Tesis. Universitas Negeri Padang, hlm.16

Adapun apabila kita melihat efektivitas dalam bidang hukum, Achmad Ali²³ berpendapat bahwa ketika kita ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari hukum, maka kita pertama-tama harus dapat mengukur “sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati”. Lebih lanjut Achmad Ali pun mengemukakan bahwa pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundangundangan adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam menjelaskan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto²⁴ adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

- a. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

²³ Achmad Ali, 2010, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Penerbit Kencana, Jakarta, hlm. 375.

²⁴ Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 8.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri. Pada elemen kedua yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum. Dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Kehandalan dalam kaitannya disini adalah meliputi keterampilan profesional dan mempunyai mental yang baik.

Pada elemen ketiga, tersedianya fasilitas yang berwujud sarana dan prasarana bagi aparat pelaksana di dalam melakukan tugasnya. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah prasarana atau fasilitas yang digunakan sebagai alat untuk mencapai efektivitas hukum. Kemudian ada beberapa elemen pengukur efektivitas yang tergantung dari kondisi masyarakat, yaitu faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi aturan walaupun peraturan yang baik, faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan walaupun peraturan sangat baik dan aparat sudah sangat berwibawa, dan faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan baik, petugas atau aparat berwibawa serta fasilitas mencukupi. Menurut Soerjono Soekanto efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai

tujuannya. Hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum.

Sehubungan dengan persoalan efektivitas hukum, pengidentikkan hukum tidak hanya dengan unsur paksaan eksternal namun juga dengan proses pengadilan. Ancaman paksaan pun merupakan unsur yang mutlak ada agar suatu kaidah dapat dikategorikan sebagai hukum, maka tentu saja unsur paksaan inipun erat kaitannya dengan efektif atau tidaknya suatu ketentuan atau aturan hukum. Jika suatu aturan hukum tidak efektif, salah satu pertanyaan yang dapat muncul adalah apa yang terjadi dengan ancaman paksaannya? Mungkin tidak efektifnya hukum karena ancaman paksaannya kurang berat; mungkin juga karena ancaman paksaan itu tidak terkomunikasi secara memadai pada warga masyarakat.²⁵

Membicarakan tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jikalau faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya. Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku masyarakat.

²⁵ Achmad Ali, 1998, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Yarsif Watampone, Jakarta, hlm.186.

Suatu hukum atau peraturan perundang-undangan akan efektif apabila warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki oleh atau peraturan perundang-undangan tersebut mencapai tujuan yang dikehendaki, maka efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan tersebut telah dicapai.

2. Teori Negara Hukum

Dalam negara hukum kekuasaan negara terikat pada hukum. Tidak semua negara hukum adalah negara demokrasi, karena negara yang bukan demokrasi juga bisa taat kepada hukum. Tetapi negara hukum adalah keharusan dalam demokrasi, artinya: suatu negara demokrasi haruslah sekaligus sebagai negara hukum.

Hal tersebut disebabkan karena dalam negara demokrasi semua warga negara setara, yang satu tidak lebih tinggi atau lebih rendah dari yang lain. Dalam keadaan seperti ini, interaksi antara berbagai lembaga negara, harus diatur dalam hukum yang dibuat bersama oleh rakyat melalui wakil-wakilnya, dan harus dijalankan oleh lembaga yang berwenang sesuai dengan aturan hukum, dan²⁶ diberlakukan kepada semua pihak secara sama, tanpa diskriminasi.

Kaya atau miskin, mayoritas atau minoritas, sekutu politik atau lawan, semuanya mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum, kesamaan dihadapan hukum bukanlah watak manusia, tetapi kesamaan yang dipaksakan oleh watak hukum. Tujuan undang-undang adalah

²⁶ Merphin Panjaitan, 2011, *Logika Demokrasi Rakyat Mengendalikan Negara*, Permata Aksara, Jakarta, hlm .151.

menciptakan kesamaan, yaitu perlakuan yang sama di depan undang-undang itu. Kesamaan di depan hukum bukan suatu kesadaran, tetapi suatu tuntutan rasional, untuk menghindarkan keistimewaan-keistimewaan yang tidak boleh ada di depan hukum. Hukum tidak menyeragamkan manusia-manusia, tetapi menyeragamkan situasi-situasi, di mana di dalam situasi-situasi tersebut terdapat manusia yang berbeda-beda.²⁷

Terdapat korelasi yang jelas antara negara hukum, yang bertumpu pada konstitusi dan peraturan perundang-undangan, dengan kedaulatan rakyat, yang dijalankan melalui sistem demokrasi. Korelasi ini tampak dari kemunculan sistem demokrasi konstitusional, sebagaimana disebutkan di atas. Dalam sistem demokrasi, penyelenggaraan negara itu harus bertumpu pada partisipasi dan kepentingan rakyat. Implementasi negara hukum itu harus ditopang dengan sistem demokrasi.²⁸

Sehubungan dengan hal itu, bahwa dalam negara hukum setiap tindakan jabatan yang dilakukan suatu perwakilan (*vertegenwoordiger*) yaitu pejabat (*ambtsdragger*) harus berdasarkan pada asas legalitas, artinya setiap tindakan jabatan harus berdasarkan pada wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Dan penggunaan

²⁷ Sedarmayanti, 2003, *Good Governance (Pemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung, hlm.152.

²⁸ Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Rajag Gafindo Persada, Jakarta, hlm.8.

wewenang untuk melakukan tindakan hukum harus dapat dipertanggungjawabkan.²⁹

Demikian pula bahwa ide negara hukum, selain terkait dengan konsep '*rechtsstaat*' dan '*the rule of law*', juga berkaitan dengan konsep '*nomocracy*' yang dibayangkan sebagai faktor penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan adalah norma atau hukum. Karena itu, istilah nomokrasi itu berkaitan erat dengan ide kedaulatan hukum atau prinsip hukum sebagai kekuasaan tertinggi.³⁰

3. Teori *Good Governance*

Pada dasarnya banyak kajian-kajian ilmiah yang membahas mengenai *Good Governance*. *Good governance* mulai ramai dibicarakan pada kisaran 1980-an terutama dalam diskursus yang bertajuk mengenai pembangunan. *Governance* adalah redefinisi dari adanya desain dari konsep administrasi publik.³¹ Perlu diketahui bahwasannya pengertian dari *Good governance* itu sendiri banyak sekali para *stake holder* yang mencoba mengartikannya. Oleh sebab itu, dari beberapa pengertian tersebut sangat beragam dan berbeda-beda pula, karena tergantung dari perspektif dan kepentingan dari masing-masing *stake holder*. Pada intinya bahwa *Good governance* yang diartikan oleh para *stake holder* adalah

²⁹ Muhammad Syarif Nuh, 2012, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, Semarang, hlm.54.

³⁰ Jimly Asshiddiqie, 2012, *Negara Hukum dan Asas Legalitas sebagai Rambu-Rambu bagi Aparatur Sebagai Pelayan Masyarakat*. hlm.1 <http://www.rasoirelectriquehomme.org>.

³¹ Randi R. Wrihatnolo dan Riant Nugroho Dwidjowijoto, 2007, *Manajemen Pemberdayaan*, Elekmedia Komputindo, Jakarta, hlm, 125.

suatu mekanisme atau sebuah proses dimana pemerintahan menuju ke arah yang lebih baik untuk mengelola pemerintahan dan lembaga di dalam maupun di luar pemerintahan termasuk masyarakat.³²

Menuju pemerintahan yang baik adalah sebuah cita-cita Negara Timor Leste. Maka untuk mewujudkan itu semua dibutuhkan sebuah perubahan yang mampu merubah hal yang buruk dan mampu menghentikan praktik-praktik yang tidak baik. Oleh karena itu, untuk mencapainya pemerintah harus membuat perubahan mulai dari kebijakan publik, yang nantinya akan dapat menentukan aturan-aturan dan sistem untuk dijalani oleh masyarakat dan aparatur sipil negara.

Good governance biasa terdengar dengan sebutan pemerintahan yang baik. Definisi *Good governance* menurut World Bank adalah adanya suatu sistem yang efisien pada pelayanan publik, di dalamnya terdapat sistem peradilan yang mampu dipercaya. Tidak hanya itu di dalamnya juga terdapat tata kelola administrasi yang kemudian memiliki tanggung jawab kepada masyarakat. Hal inilah yang menjadi amat penting untuk terciptanya pembangunan yang merata. Ini termasuk pada tujuan dari sistem kebijakan ekonomi yang baik. Kemudian juga untuk mencegah adanya tindakan korupsi secara politik dalam aktivitas usaha.³³ Dimana adanya suatu sistem yang efisien pada pelayanan publik, di dalamnya terdapat sistem peradilan yang mampu dipercaya. Tidak hanya itu di

³² Abdul Rahman Nur, 2018, *Algemene Beginselen Van Behoorlijk Bestur: Konsepsi Negara Welfare State dalam Menata Kota Palopo*, T.Tp Guepedia, hlm , 23

³³ Mardiasmo, 2003, *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm, 18.

dalamnya juga terdapat tata kelola administrasi yang kemudian memiliki tanggung jawab kepada masyarakat. Hal inilah yang menjadi amat penting untuk terciptanya pembangunan yang merata. Ini termasuk pada tujuan dari sistem kebijakan ekonomi yang baik.

Berdasarkan dari penelitian Lembaga Administrasi Negara Tahun 2000, mengenai pengertian *Good governance* terbagi dalam dua pengertian, antara lain :

- a. Adanya sebuah nilai positif untuk menjunjung tinggi atas keinginan dari masyarakat, dan nilai yang nantinya dapat membentuk kepribadian rakyat terhadap suatu capaian dari tujuan meliputi nasional, kemandirian, pembangunan yang berkelanjutan dan keadilan sosial.
- b. Adanya aspek fungsional bersumber pada pemerintah yang efektif lagi efisien, dalam melaksanakan tugasnya harus mencapai cita-cita dari tujuan tersebut.

Membentuk *Good governance* ialah, sebuah cara dalam mengubah dari cara kerja Negara terhadap kinerja pemerintah yang accountable, dan membentuk para aktor masyarakat untuk ikut serta dalam menciptakan sistem yang baik bagi masyarakat. Maka dari itu dari aspek ini, tidak ada solusi dalam pembangunan yang nantinya dapat mewujudkan hasil cukup baik, hanya saja dengan cara merubah dari sifat dan cara kerja lembaga Negara dan pemerintah pusat maupun daerah.

Istilah *Good governance* sudah banyak yang memaknai dan menjadi salah satu perdebatan dalam dunia akademik dan politik kontemporer. Akan tetapi dilain sisi *Good governance* diartikan sebagai sebuah kinerja pada lembaga pemerintahan, perusahaan atau organisasi kemasyarakatan. Hal ini merujuk pada arti asli yang dimiliki oleh *Good governance* itu, yakni governing. *Governing* diartikan sebagai suatu yang mengarahkan atau mengendalikan untuk mempengaruhi suatu masalah publik dalam suatu Negara.³⁴

Dari pengertian di atas peneliti melihat bahwasannya Negara dalam hal ini sedang gencar-gencarnya menjalankan dari teori yang saat ini sedang peneliti pakai, yaitu *Good Governance*. BKN sebagai salah satu yang menjadi target dari teori tersebut. Negara dalam hal ini melihat permasalahan yang terjadi di BKN ialah mengenai CPNS. Dari tahun ke tahun dalam penerimaan CPNS selalu saja ada masalah yang terjadi, mulai dari kolusi, korupsi dan nepotisme. Tidak hanya itu saja, dalam hal anggaran pun dianggap seleksi CPNS ini sangat memakan biaya yang sangat mahal. Dilain sisi, seleksi CPNS ini yang sebelumnya memakai sistem lembar jawaban komputer dianggap sangat tidak ramah lingkungan, karena diakibatkan banyaknya kertas-kertas yang nantinya terbuang begitu saja. Kemudian lamanya hasil yang diperoleh bagi para peserta yang mengikuti tes tersebut.

³⁴ Juanda Nawawi, 2012, "*Membangun Kepercayaan dalam Mewujudkan Good Governance*", Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, (Volume, 1, N0. 3, Juni 2012), hlm, 19. Jurnal (online),.

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dilihat dari pendekatan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah penelitian yang menitikberatkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.³⁵ Metode penelitian ini bertujuan untuk memahami gejala hukum yang akan diteliti dengan menekankan pada permasalahan, khususnya Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste.

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala atau untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.³⁶ Dalam penelitian ini peneliti berusaha mendeskripsikan mengenai Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste.

³⁵ Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Kencana Penada Media Group, Jakarta: hlm. 128

³⁶ Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, hlm 100-101

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri atas :

a. Data Primer

Data primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai.³⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi data primer ialah melalui pengamatan didukung dengan wawancara terkait dengan obyek yang diteliti, yaitu dengan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste.

b. Data Sekunder

Data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang sifatnya mengikat. Berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, yaitu meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Undang-undang Dasar Republika Demokratika Timor Leste
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang akan penulis teliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah, data yang diperoleh dari realitas aturan-aturan hukum yang berlaku, buku-buku, artikel maupun jurnal-jurnal

³⁷ Moleong, Lexy. 2005. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung: hlm. 157

ilmiah dan karya-karya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam setiap penelitian ilmiah untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer diperoleh melalui

- 1) Wawancara

Penulis melakukan proses wawancara secara langsung dengan sumber informasi agar dapat diketahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi dari narasumber yang berkaitan.

- 2) Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek kajian yang sedang berlangsung untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal-hal yang diteliti serta untuk mengetahui relevansi antara jawaban

responden dengan kenyataan yang ada, melalui pengamatan langsung yang erat kaitannya dengan objek penelitian.³⁸

Bila ditelaah mengenai definisi observasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengamatan (observasi) dalam konteks penelitian ilmiah adalah studi yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, terencana, terarah pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku satu atau sekelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari, dan memperhatikan syarat-syarat penelitian ilmiah. Dengan demikian hasil pengamatan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

b. Data sekunder diperoleh melalui:

1) Studi Kepustakaan

Penulis melakukan proses pengumpulan data sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, baik itu bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.³⁹

5. Metode Analisis Data

Setelah pengumpulan dan pengolahan data selesai maka dilakukan analisis data. Data yang diperoleh secara analisis kualitatif yang artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian

³⁸ Burhan Bungin. 2008. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya)*, edisi 1, cet.2, : Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.

³⁹ Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 111

kalimat-kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan mengenai Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Timor Leste.

H. Sistematika Penulisan

Adapun penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Kerangka Teori, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada tinjauan kepustakaan ini berisikan pengertian Implementasi, Prinsip-Prinsip, *Good Governance*, Calon Pegawai Negeri Sipil dan *Good governance* menurut Perspektif Islam

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan pembahasan rumusan masalah yaitu tentang implementasi prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste, faktor yang mempengaruhi implementasi

prinsip-prinsip *Good governance* pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Timor Leste.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran terhadap permasalahan yang diangkat oleh penulis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Pelaksanaan atau implementasi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan menurut Fullan bahwa implementasi adalah suatu proses peletakan dalam praktik tentang suatu ide, program atau seperangkat aktivitas baru bagi orang lain dalam mencapai atau mengharapkan suatu perubahan.⁴⁰ Implementasi menurut Muhammad Joko Susila bahwa implementasi merupakan suatu penerapan ide-konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga mendapatkan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap.⁴¹

2. Tahap-tahap Implementasi

- a. Pengembangan program, yaitu mencakup program tahunan, semester atau catur wulan, bulanan, mingguan dan harian. Selain itu juga ada program bimbingan dan konseling atau program remedial
- b. Pelaksanaan pembelajaran. Pada hakekatnya, pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya. Sehingga terjadi perubahan perilaku kearah yang lebih baik.

⁴⁰ Abdul Majid, 2014, *Implementasi Kurikulum 2013 Kajian Teoritis dan Praktis*, Interes Media, Bandung, hlm.6

⁴¹ Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, 2012, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik*, Teras, Yogyakarta, hlm. 189-191

- c. Evaluasi, yaitu proses yang dilaksanakan sepanjang proses pelaksanaan kurikulum caturwulan atau semester serta penilaian akhir formatif atau sumatif mencakup penilaian keseluruhan secara utuh untuk keperluan evaluasi pelaksanaan kurikulum.⁴²

B. Tinjauan Umum tentang Prinsip-Prinsip

Prinsip-prinsip hukum umum yang diakui bangsa beradab berasal dari Statuta Mahkamah Permanen Internasional (*the Permanent Court of International Justice*) tahun 1920 yang dilanjutkan masuk ke dalam Statuta Mahkamah Internasional. Makna prinsip hukum umum, di satu pihak adalah prinsip hukum internasional, pada pihak lain adalah prinsip hukum nasional.⁴³ Prinsip-prinsip hukum umum merupakan prinsip-prinsip hukum secara umum tidak hanya terbatas pada hukum internasional saja, tetapi mungkin prinsip dalam hukum perdata, hukum acara, hukum pidana, hukum lingkungan dan lain-lain yang diterima dalam praktik negara-negara nasional.⁴⁴

Hukum internasional mengenal prinsip-prinsip hukum, yang mendasari atau menjadi landasan dari lahir dan berlakunya kaedah hukum internasional positif. Dari prinsip hukum internasional itu akan dapat dirumuskan norma atau kaedah hukum internasional positif dan sebaliknya suatu norma hukum internasional positif dapat dicarikan landasannya pada prinsip hukum

⁴² Ghufrodimyati.blogspot.co.id/2014/05/pengkur-9-implementasi-kurikulum.html?m=1
Diunduh Pada Selasa 22 Agustus 2021, Pukul 12.44 OTL

⁴³ A Masyhur Effendi, 2005, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 125.

⁴⁴ Sefriani, 2018, *Hukum Internasional Suatu Pengantar*, edisi II, cetakan ke-8, Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 48.

internasional itu sendiri. Sebagai contoh dari prinsip-prinsip hukum internasional itu adalah prinsip kesamaan derajat negara-negara, prinsip penentuan nasib sendiri dari setiap negara, prinsip non intervensi, atau prinsip-prinsip hukum internasional yang terkandung di dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa dan lain sebagainya. Tentu saja yang paling banyak dijumpai adalah prinsip-prinsip hukum internasional dalam berbagai bidang hukum internasional itu sendiri. Misalnya, hukum laut internasional, hukum perjanjian internasional, hukum diplomatik, hukum humaniter internasional, hukum ekonomi internasional, hukum angkasa dan lain-lainnya.⁴⁵

Beberapa Prinsip tersebut antara lain prinsip *pacta sunt servanda*, prinsip itikad baik (*good faith*), prinsip *res judicata*, *nullum delictum nulla poena legitimi*, *nebis in idem*, *retroaktif*, *Good Governance*, *clean government*, dan lain-lain. Beberapa pengertian dari prinsip-prinsip di atas antara lain yaitu: Prinsip *Pacta Sunt Servanda*, yang mengandung makna bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Prinsip itikad baik (*good faith*) dari suatu perjanjian adalah para pihak harus melaksanakan ketentuan perjanjian sesuai dengan isi, jiwa, maksud dan tujuan perjanjian itu sendiri.⁴⁶ Prinsip *Nebis in Idem* adalah prinsip yang menyatakan bahwa seseorang tidak dapat dituntut lebih dari satu kali di depan pengadilan atas

⁴⁵ I Wayan Parthiana, 1990, *Pengantar Hukum Internasional*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 228

⁴⁶ Renno Renjaan, *Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dan Itikad Baik Dalam Penarikan Diri United States Dari UNESCO*, Dikutip dari <https://www.academia.edu/35858359/>. Diakses pada 28 Agustus 2021.

perkara yang sama.⁴⁷

Bidang Hukum Laut, dikenal prinsip kebebasan laut lepas (*freedom of the high seas*), prinsip dasar samudera sebagai warisan bersama umat manusia (*seabed and ocean floor beyond national jurisdiction as common heritage of mankind*), dan lain-lain. Bidang Hukum Perjanjian Internasional, dikenal prinsip itikad baik (*good faith*), prinsip *pacta tertiis nec nocent nec prosunt*, prinsip *pacta sunt servanda*. Bidang Hukum Humaniter dikenal prinsip pembedaan dan prinsip keksatriaan. Bidang Hukum Ekonomi Internasional, dikenal prinsip non-diskriminasi, prinsip *national treatment*, prinsip resiprositas atau prinsip timbal balik dan lain-lain.

Contoh prinsip-prinsip hukum umum dalam hukum internasional yang penting pula bagi hukum ekonomi internasional, misalnya saja, prinsip *good faith* (itikad baik) di dalam merundingkan dan melaksanakan perjanjian. Contoh lainnya adalah prinsip tanggung jawab negara, yaitu manakala suatu negara melakukan tindakan-tindakan yang merugikan negara lain, maka negara tersebut bertanggung jawab atas tindakan-tindakan dan akibat dari perbuatannya.⁴⁸ Pasal 38 ayat 1 Statuta Mahkamah Internasional, lazim dikenal sebagai pasal yang secara resmi merupakan sumber hukum formal hukum internasional. Salah satu sumber hukum internasional tersebut, seperti dapat dibaca pada pasal 38 ayat 1 C, adalah “*the general principles of law*

⁴⁷ Gadyza Glodelava Vwoilare, *Penerapan Asas Nebis In Idem dalam Penegakan Hukum Pidana Internasional di tinjau dari Pasal 17 Statuta Roma Tahun 1998* [...], 2016, Dikutip dari halaman web : <http://e-journal.uajy.ac.id/10702/1/JURNAL.pdf>. Diakses pada 04 Maret 2020

⁴⁸ Huala Adolf, 1998, *Hukum Ekonomi Internasional Suatu Pengantar*, edisi pertama, cetakan ke-2, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 120.

recognized by civilized nations".⁴⁹ Asas hukum umum yang dimaksudkan dalam Pasal 38 ayat 1 ialah asas hukum umum, jadi selain asas hukum perdata yang disebutkan di atas, meliputi juga asas hukum acara dan hukum pidana. Sudah barang tentu termasuk juga di dalamnya asas hukum internasional seperti misalnya asas kelangsungan negara, penghormatan kemerdekaan negara, asas non-intervensi dan sebagainya. Prinsip-prinsip hukum ini harus berlaku di mana saja dan dapat diterima oleh masyarakat luas, prinsip-prinsip hukum ini harus universal tidak diskriminatif terhadap siapapun. Masyarakat internasional harus bisa menerima prinsip-prinsip hukum ini sebagai suatu hal yang wajar untuk ditaati dan dilaksanakan dalam masyarakat internasional.⁵⁰

C. Tinjauan Umum tentang *Good Governance*

1. Pengertian *Good Governance*

Governance diartikan sebagai mekanisme, praktek dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu actor dan tidak selalu menjadi aktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti

⁴⁹ Syahmin, 1992, *Hukum Internasional Publik "Dalam Kerangka Studi Analitis"*, Percetakan Binacipta, Bandung, hlm. 58.

⁵⁰ Mangisi Simanjuntak, 2018, *Hukum Internasional "Perjuangan Negara-Negara Berkembang Dalam Mencapai Persamaan Hak"*, edisi I, Mitra Wacana Media, Jakarta, hlm. 44.

adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri.⁵¹

Dapat dikatakan bahwa *Good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frame work* bagi tumbuhnya aktifitas usaha. Padahal, selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi demikian, pemerintah daerah selalu diragukan kapasitasnya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisi lain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korupsi menjadi pemerintahan yang bersih dan transparan.

2. Ciri-Ciri *Good Governance*

Dalam dokumen kebijakan united nation development programme (UNDP) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri *Good governance* yaitu:

- a. Mengikut sertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil.
- b. Menjamin adanya supremasi hukum.
- c. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.

⁵¹ Sumarto Hetifa Sj, 2003, *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Yayasan Obor Indonesia, Bandung, hlm. 1-2

- d. Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis saat ini adalah pemerintahan yang menekankan pada pentingnya membangun proses pengambilan keputusan publik yang sensitif terhadap suara-suara komunitas. Yang artinya, proses pengambilan keputusan bersifat hirarki berubah menjadi pengambilan keputusan dengan adil seluruh stakeholder.

3. Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan dari birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya di luar negara dan birokrasi pemerintah pun harus memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita *Good governance* pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasi masyarakatan sebagai kekuatan penyeimbang Negara.

Namun cita *Good governance* kini sudah menjadi bagian sangat serius dalam wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembangunan kedepan. Karena peranan implementasi dari prinsip *Good governance* adalah untuk memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi para stakeholders dalam memenuhi kepentingannya masing-masing. Dari berbagai hasil yang dikaji Lembaga

Administrasi Negara (LAN) menyimpulkan ada sembilan aspek fundamental dalam perwujudan *Good Governance*, yaitu:⁵²

a. Partisipasi (*Participation*)

Partisipasi antara masyarakat khususnya orang tua terhadap anak-anak mereka dalam proses pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena tanpa partisipasi orang tua, pendidik (guru) ataupun supervisor tidak akan mampu bisa mengatasinya. Apalagi melihat dunia sekarang yang semakin rusak yang mana akan membawa pengaruh terhadap anak-anak mereka jika tidak ada pengawasan dari orang tua mereka.

b. Penegakan hukum (*Rule Of Law*)

Dalam pelaksanaan tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau peraturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Aturan-aturan itu berikut sanksinya guna meningkatkan komitmen dari semua pihak untuk mematuhi. Aturan-aturan tersebut dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan, melainkan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan fungsi-fungsi pendidikan dengan seoptimal mungkin.

c. Transparansi (*Transparency*)

Persoalan pada saat ini adalah kurangnya keterbukaan supervisor kepada para staf-stafnya atas segala hal yang terjadi,

⁵² Dede Rosyada Dkk, 2000, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani*, ICCE UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, hlm 182

dimana salah satu dapat menimbulkan percekcoakan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan. Apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik dibidang kebijakan, baik di bidang keuangan ataupun bidang-bidang lainnya untuk memajukan kualitas dalam pendidikan.

d. Responsif (*Responsiveness*)

Salah satu untuk menuju cita *Good governance* adalah responsif, yakni supervisor yang peka, tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi di lembaga pendidikan, atasan juga harus bisa memahami kebutuhan masyarakatnya, jangan sampai supervisor menunggu staf-staf menyampaikan keinginan-keinginannya. Supervisor harus bisa menganalisa kebutuhan-kebutuhan mereka, sehingga bisa membuat suatu kebijakan yang strategis guna kepentingan-kepentingan bersama.

e. Konsensus (*Consensus Orientation*)

Aspek fundamental untuk cita *Good governance* adalah perhatian supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah pengambilan keputusan secara konsensus, di mana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama (pencapaian mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen-komponen yang ada di lembaga. Sehingga keputusan itu

memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.

f. Kesetaraan dan keadilan (*Equity*)

Asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf-staf didalam perlakuannya, di mana dalam suatu lembaga pendidikan yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil. Sehingga tidak ada seorang pun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya.

g. Efektifitas dan efisien

Efektifitas dan efisien disini berdaya guna dan berhasil guna, efektifitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau besarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalisasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada di lembaga. Di mana efektifitas dan efisien dalam proses pendidikan, akan mampu memberikan kualitas yang memuaskan.

h. Akuntabilitas

Asas akuntabilitas berarti pertanggung jawaban supervisor terhadap staf-stafnya, sebab diberikan wewenang dari pemerintah untuk mengurus beberapa urusan dan kepentingan yang ada di lembaga. Setiap supervisor harus mempertanggung jawabkan atas semua kebijakan, perbuatan maupun netralitas sikap-sikap selama bertugas di lembaga.

i. Visi Strategi (*Strategic Vision*)

Visi strategi adalah pandangan-pandangan strategi untuk menghadapi masa yang akan datang, karena perubahan-perubahan yang akan datang mungkin menjadi perangkap bagi supervisor dalam membuat kebijakan-kebijakan. Disinilah diperlukan strategi-strategi jitu untuk menangani perubahan yang ada

D. Tinjauan Umum tentang Calon Pegawai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil (disingkat CPNS) adalah pegawai yang baru lulus tes seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahap pertama. Calon Pegawai Negeri Sipil belum mengikuti kewajiban untuk memenuhi syarat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan gaji 100%. Mereka digaji dengan persentase sejumlah 80% berdasarkan SK CPNS yang telah ditentukan dengan berpedoman pada undang-undang yang berlaku di Indonesia.⁵³

Saat berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, kompetensi dan kinerja mereka dinilai berdasarkan formasi di saat mereka dinyatakan lulus seleksi menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Jika mereka belum memenuhi kriteria penilaian tahap kedua, status calon dapat ditunda dengan ketentuan waktu tertentu. Jika belum memenuhi persyaratan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, mereka dinyatakan gugur atau dibatalkan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil, mereka diwajibkan memenuhi beberapa kriteria di bawah ini:

⁵³ https://id.wikipedia.org/wiki/Calon_Pegawai_Negeri_Sipil

- a. Mengikuti diklat prajabatan, dan memiliki sertifikat yang menyatakan kelulusan mereka dalam kegiatan tersebut.
- b. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari rumah sakit pemerintah.
- c. Pencapaian daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dengan predikat nilai minimum yang telah ditentukan.

Setelah memenuhi kewajiban yang merupakan tes seleksi tahap ketiga tersebut, Calon Pegawai Negeri Sipil akan mendapatkan status Pegawai Negeri Sipil dengan gaji 100% setelah menerima SK PNS sebagai pengganti SK CPNS yang telah mereka miliki sebelumnya. Berdasarkan ketentuan pada undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 menyatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya 1 tahun dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi kewajiban dan persyaratan yang telah ditentukan.

E. *Good governance* menurut Perspektif Islam

Para Ahli sebenarnya mengakui bahwa tidak ada struktur pemerintahan terbaik yang dapat diidentifikasi dengan jelas untuk digunakan sebagai model universal bagi negara-negara berkembang. Akan tetapi setidaknya diakui bahwa *Good Governance* adalah suatu kondisi di mana terwujud hubungan tiga unsur yaitu pemerintah, masyarakat atau rakyat dan dunia usaha yang

berada di sektor swasta yang sejajar, berkesamaan, dan berkeselimbangan di dalam peran yang saling mengontrol.⁵⁴

Bila kita kaitkan dengan syariah, maka apakah hakekat *Good Governance* dalam prespektif hukum Islam? Tidak ada rumusan baku mengenai hal ini. Namun dari berbagai pernyataan yang terpencair di dalam berbagai ayat al-Qur'an maka kita dapat mengkontruksi *Good Governance* menurut prespektif syariah. Di antara ayat tersebut adalah QS Hud : 61 dan QS al-Haj : 41 yang artinya:

وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْيُنًا وَجَعَلْنَا لَكُمْ جَسَدًا وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِي الْأَنْفُسِ آيَاتٍ لَعَلَّكُمْ تُرْجَوْنَ

Artinya :
dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)." (QS Hud : 61)

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

Artinya :
(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan. (QS al-Haj : 41)

⁵⁴ Mishra, Satish Candra. “Pemerintah dan Pemerintahan: Memahami Ekonomi Politik Reformasi Institusi” *Jurnal Reformasi Ekonomi*, Vol 1 (2), hlm. 42



Ayat pertama menjelaskan misi utama manusia adalah membangun bumi. Ayat kedua menegaskan bahwa orang-orang beriman menggunakan kekuasaan yang mereka miliki untuk menegakkan shalat, membayar zakat dan menegakkan amar ma'ruf nahi mungkar.⁵⁵

Dari kedua ayat di atas kita dapat merumuskan *Good Governance* dalam prespektif hukum Islam yaitu suatu penggunaan otoritas kekuasaan untuk mengelola pembangunan yang berorientasi pada (1) penciptaan suasana kondusif bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan spiritual dan rohaniyahnya sebagaimana disimbolkan penegakan shalat (2) Penciptaan kemakmuran dan kesejahteraan dengan disimbolkan zakat (3) Penciptaan stabilitas politik diilhami dari amar ma'ruf dan nahi mungkar. Singkat kata dalam ayat tersebut terdapat tiga governance yaitu: (a) *Spiritual Governanace*, (b) *Economic Governance* dan (c) *political Governance*.

Untuk dapat mewujudkan *Good governance* dalam tiga aspek, diperlukan beberapa nilai dan dari nilai-nilai tersebut dapat diturunkan beberapa asas tatakelola pemerintahan yang baik. Dengan memperhatikan ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Nabi saw dapat ditemukan beberapa nilai dasar yang dapat dijabarkan menjadi asas-asas tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu: syura, meninggalkan yang tidak bernilai guna, keadilan, tanggung jawab, dan amanah, serta orientasi ke hari depan. Nilai dasar pertama adalah syura yang ditegaskan dalam QS. Al Imran : 159

⁵⁵ Anwar, Syamsul. 2007. *Studi Hukum Islam Kontemporer*, RM Books. Jakarta, hlm. 43

Artinya :

□□ □□ □□ □□□□

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada



takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al Maidah : 8)

Masalah keadilan secara umum dan masalah kepastian hukum merupakan jeritan seluruh masyarakat Indonesia saat ini. Tata kelola pemerintahan yang baik menghendaki adanya jaminan kesamaan akses seluruh warga masyarakat terhadap sumberdaya politik, ekonomi, dan administratif.

Tanggung jawab sebagai nilai dasar syariah dapat diturunkan asas responsivitas dalam pemberian pelayanan. Secara khusus asas ini dapat pula disimpulkan dari firman Allah yang menggambarkan pribadi Rasulullah saw yang sensitif terhadap penderitaan umatnya, (QS. At Taubah : 128):



Artinya :
sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, Amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin. (QS. At Taubah : 128)

Responsivitas adalah kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta merencanakan program-program pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Selain itu nilai dasar hukum Islam lainnya adalah amanah. Di dalam konsep amanah itu terdapat suatu asas akuntabilitas. Dalam hal ini, al-Qur'an menegaskan (QS. Al Baqarah: 42)

Artinya :

dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui. QS. Al Baqarah: 42)

Salah satu pengertian yang dapat ditarik dari keumuman pernyataan ayat ini adalah adanya asas transparansi termasuk di dalam transparansi dalam penyelenggaraan birokrasi untuk pelayanan publik. Akuntabilitas dan transparansi adalah kriteria lainnya yang penting dalam suatu *Good Governance*.

Nilai dasar lainnya dalam ajaran dan hukum Islam adalah orientasi ke hari depan. Islam sangat menekankan kepada umatnya agar mereka memperhatikan hari esok dan membuat perencanaan dan persiapan untuk menghadapi hari depan. Di dalam al-Qur'an ditegaskan:

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al Hasyr: 18)

Islam diajarkan dua macam hari depan, yaitu akhirat dan hari esok, diajarkan pula dalam Islam bahwa hari depan itu harus lebih baik dari hari ini.

Dalam al-Qur'an terdapat isyarat-isyarat mengenai hal itu seperti dalam QS.

Adh Dhuha: 3-4

وَمَا يَذَّكَّرُ بِهِ إِلَّا تُؤَدَّبُ وَرَدَّ كُرْهًُا ذَلِيلًا

Artinya :

3. Tuhanmu tiada meninggalkan kamu dan tiada (pula) benci kepadamu
4. dan Sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan).

Keseluruhan kutipan diatas menjelaskan keharusan adanya visi yang jelas dalam hidup setiap orang. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Good Governance*:



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste

Timor Leste merupakan negara yang baru merdeka dan menjadi negara yang berdaulat penuh pada tanggal 20 Mei 2002, dengan pengakuan dunia Internasional melalui Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Sebagai negara baru merdeka dimana situasi dunia aktual memasuki pada era globalisasi yaitu era perkembangan global sering dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian Pemerintah Timor Leste pada umumnya di *Ministério da Educação khususnya pada Direcção Nacional do Ensino Superior e Universitario*, yang sedang menghadapi tantangan dan perkembangan global. Kondisi ini tentu akan sangat mempengaruhi proses pembangunan di Timor Leste. Salah satu tantangan dan permasalahan yang dihadapi pemerintah saat ini adalah menyangkut masalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada umumnya dan kualitas pegawai negeri sipil di *Ministerio da Educação de Direcção Nacional do Ensino Superior e Universitario* pada khususnya. Untuk merespon kondisi tersebut, maka *Direcção Nacional do Ensino Superior e Universitario* diharuskan untuk menyusun rencana strategis dalam rangka pengembangan pegawai dilingkungannya. Strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pegawai negeri adalah merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan pegawainya, yang diimplementasikan melalui aktivitas-

aktivitas atau program-program pengembangan karier pegawai negeri sipil tersebut.

Lebih lanjut dalam *Dekreitu Lei No 19 Tinan 2006 sobre Regime de Karreir (PP No. 19 Tahun 2006 tentang Jalur Karier Pegawai)* dalam lampiran II menyebutkan bahwa: “*Habilitação academic deve ser compativel com a caracterização do conteúdo funcional de cada grau, de acordo como minimo estabelecido no anexo II deste Decreto-Lei* Pendidikan akademika harus mencerminkan bobot kegiatan dari setiap tingkatan, sebagaimana tertera dalam lampiran II dari Peraturan ini”

Suatu organisasi, peranan pegawai negeri sipil merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi. Maju-mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM, dan puas atau tidaknya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri yang ada dalam organisasi tersebut. DNESU merupakan organisasi publik yang ditugaskan untuk meningkatkan kualitas pegawai merumuskan kebijakan-kebijakan bidang pendidikan lintas sektoral dalam pengembangan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai, di Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Timor-Leste. Untuk mewujudkan peranan pada *Direcção Nacional do Ensino Superior e Universitario* (DNESU) tersebut, tentu diperlukan pegawai yang kompeten, professional, berdedikasi, tanggung-jawab serta penuh pengabdian dalam bidang tugas dan pekerjaannya, serta didukung oleh sistem pembinaan karier pegawai yang berorientasi pada kompetensi, tentu ingin menduduki suatu jabatan/posisi dalam struktur organisasi tersebut, salah satu hal yang harus perhatian oleh organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena jika PNS yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi

yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”.⁵⁶

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dari sesuatu dilingkungan pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”⁵⁷

⁵⁶ Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta. hlm. 291

⁵⁷ Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta, hlm. 196

Timor-Leste adalah Negara merdeka dan berdaulat dengan Konstitusi Republik Demokratik Timor-Leste (RDTL) yang ditetapkan pada tanggal 20 Mei 2002. Dalam Konstitusi RDTL tersebut, terdapat salah satu pasal yang membahas mengenai perlindungan dan pelayanan sosial, yaitu pasal 56 ayat 1-3. Pasal tersebut berbunyi:

- 1) Semua warga negara berhak atas perlindungan dan pelayanan sosial, berdasarkan undang-undang,
- 2) Negara wajib mengembangkan suatu sistem perlindungan sosial sesuai dengan kemampuan nasional, dan
- 3) Negara mendukung dan mengawasi kegiatan dan tata kerja lembaga-lembaga solidaritas sosial dan lain-lain yang dikenal untuk kepentingan umum dan tidak bertujuan mencari keuntungan berdasarkan undang-undang.

Selain itu, terdapat peraturan yang diatur dalam deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948 dan Konvensi ILO No. 2 Tahun 1952 mengenai HAM dan pentingnya penerapan jaminan sosial bagi kesejahteraan warga Negara. Menindaklanjuti kebijakan yang tertera dalam Konstitusi RDTL, deklarasi PBB, dan ILO, maka Pemerintah Timor Leste mengeluarkan kebijakan dan ketetapan terkait masalah perlindungan sosial. Kebijakan tersebut ditetapkan seiring disahkannya Undang-undang No. 8 Tahun 2004 Pasal 59 mengenai *estatuto da função pública* (status Pegawai Negeri Sipil) yang mengatur mengenai skema pensiun yang ditetapkan secara terpisah. Berdasarkan pada Undang-undang No. 8 Tahun 2004, maka dibuatlah

Kebijakan mengenai perpensiunan pegawai negeri sipil pada tahun 2011, namun ketetapan tersebut sudah tidak bisa dilaksanakan sepenuhnya karena terjadi pembengkakan anggaran dan ada beberapa hal yang dianggap tidak memenuhi standar. Pada tahun 2012 Pemerintah dibawah Institusi Lembaga Função Publica telah berusaha merubah kebijakan mengenai sistem pensiun yang telah ada dengan kebijakan dan keputusan mengenai aturan perpensiunan Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste. Perubahan terhadap kebijakan dan keputusan tersebut ditandai dengan dikeluarkannya kebijakan khusus pemerintah no. 6/2012 (29 Februari) dan Keputusan pemerintah no. 23/2012 (24 Mei) tentang regulasi transisi untuk jaminan sosial di usia tua, cacat dan kematian bagi pekerja Negara.

Undang-Undang Dasar Republik Demokratis Timor-Leste 22 Maret 2002 Majelis Konstituante Timo-Leste Pasal 137 (Asas Dasar Pemerintahan Umum) berbunyi :

1. Penyelenggaraan Pemerintahan Umum bertujuan untuk memenuhi kepentingan umum, dengan menghormati hak dan kepentingan layk warga negara dan badanbadan UUD.
2. Pemerintahan Umum akan disusun agar mencegah birokrasi yang berlebihan, menyediakan pelayanan kepada rakyat yang lebih mudah digunakan dan menjamin masukan dari orang-orang yang tertarik akan pengelolaannya secara efisien.

3. Undang-undang akan menetapkan hak dan jaminan warga negara, yaitu berkaitan dengan tindakan-tindakan yang mungkin dapat mempengaruhi hak-hak dan kepentingan-kepentingan layak mereka.

Good governance merujuk pada studi Dwiyanto.⁵⁸ Ia mengutip delapan prinsip *good governance* yang diperkenalkan oleh UNDP (United Nation Development Program), yaitu; partisipasi, transparansi, akuntabel, efektif dan efisiensi, kepastian hukum, responsif, konsensus, setara dan inklusif.

Dwiyanto selanjutnya mengembangkan delapan prinsip di atas menjadi sepuluh dengan penjelasan sebagai berikut: a. Partisipasi, warga memiliki hak (dan mempergunakannya) untuk menyampaikan pendapat, bersuara dalam proses perumusan kebijakan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung; b. Penegakan hukum; hukum diberlakukan bagi siapapun tanpa pengecualian, hak asasi manusia dilindungi, sambil tetap memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat; c. Transparansi; penyediaan informasi tentang pemerintah(an) bagi publik dan dijaminnya kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai; d. Kesetaraan; adanya peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk beraktivitas/berusaha; e. Daya tanggap; pekanya para pengelola instansi publik terhadap aspirasi masyarakat; f. Wawasan ke depan; pengelolaan masyarakat hendaknya dimulai dengan visi, misi, dan strategi yang jelas; g. Akuntabilitas; pertanggungjawaban para penentu kebijakan kepada para warga; h. Pengawasan publik; terlibatnya warga dalam mengontrol kegiatan

⁵⁸ Agus Dwiyanto, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press, hlm. 13

pemerintah, termasuk parlemen; i. Efektivitas dan efisiensi; terselenggaranya kegiatan instansi publik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab. Indikatornya antara lain; pelayanan mudah, cepat, tepat, dan murah; j. Profesionalisme; tingginya kemampuan moral para pegawai pemerintah, termasuk parlemen.

Berdasarkan pemikiran di atas, peneliti merumuskan konsep *good governance* sebagai vitamin yang harus disuntikkan kepada setiap penyelenggaraan fungsi-fungsi negara. Sebagai vitamin, sudah barang tentu *good governance* dalam jangka panjang akan menghasilkan organisasi publik yang sehat, dengan kesehatannya tersebut tentu akan menjadi modal utama dalam peningkatan produk kebijakan publik maupun pelayanan publik.

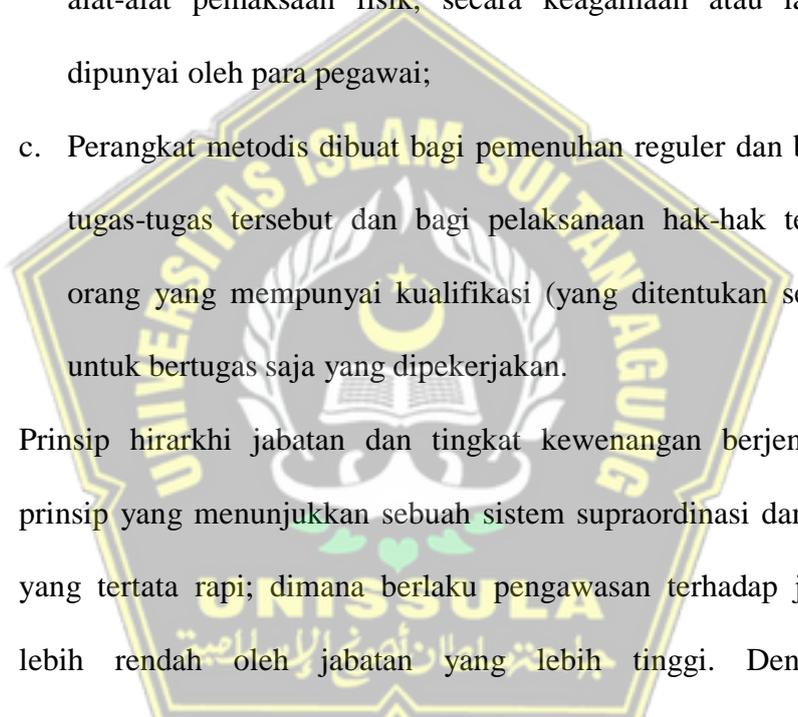
Menurut Syafi'i, dari sisi bahasa, birokrasi dijelaskan sebagai berikut; dalam bahas Inggris birokrasi disebut *bureauracy*, berasal dari kata bureau (berarti meja) dan cratein (berarti kekuasaan), sehingga menjadi kekuasaan berada pada orang-orang yang dibelakang meja. Karena itu birokrasi dipahami sebagai pekerjaan yang dilaksanakan dari meja yang satu ke meja berikutnya.⁵⁹

Salah satu tokoh Sosiologi klasik, yakni Max Weber (1946) menyebutkan terdapat lima prinsip birokrasi, yakni:⁶⁰

1. Prinsip yurisdiksional, adalah prinsip yang menjadi kaedah atau ketentuan administratif kepegawaian modern, yaitu;

⁵⁹ Inu Syafi'i, Kencana, 2003, *Sistem administrasi Negara Republik Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 67

⁶⁰ Weber, Max, Sociology, 2006, *diIndonesikan oleh Noorkholis*, Pustaka Pelajar, hlm. 145

- 
- a. Aktivitas reguler yang diperlukan bagi tujuan-tujuan struktur yang di atur secara birokratis didistribusikan dalam sebuah cara tertentu sebagai tugas-tugas resmi;
- b. Otoritas untuk memberikan perintah yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tersebut didistribusikan dalam suatu cara yang tetap dan sangat dibatasi oleh peraturan-peraturan mengenai alat-alat pemaksaan fisik, secara keagamaan atau lainnya, yang dipunyai oleh para pegawai;
- c. Perangkat metodis dibuat bagi pemenuhan reguler dan berkelanjutan tugas-tugas tersebut dan bagi pelaksanaan hak-hak terkait; hanya orang yang mempunyai kualifikasi (yang ditentukan secara umum) untuk bertugas saja yang dipekerjakan.
- b) Prinsip hirarkhi jabatan dan tingkat kewenangan berjenjang, adalah prinsip yang menunjukkan sebuah sistem supraordinasi dan subordinasi yang tertata rapi; dimana berlaku pengawasan terhadap jabatan yang lebih rendah oleh jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya perkembangan penuh tipe birokratis, maka hirarki jabatan pun diorganisasikan secara monarkis. Ketika prinsip kompetensi yurisdiksional didasarkan sepenuhnya, subordinasi hirarkhis tidak berarti bahwa otoritas lebih tinggi diberi kewenangan begitu saja untuk mengambil alih urusan-urusan rendah, tetapi yang berlaku justru sebaliknya.

- c) Manajemen jabatan modern didasarkan pada dokumendokumen tertulis (berkas), yang disimpan dalam bentuk aslinya atau draft. Karena itu diperlukan staf pegawai rendahan dan segala macam juru tulis. Sekumpulan pegawai yang terlibat aktif dalam jabatn publik berikut aparat pelaksana material masing-masing dan berkas-berkasnya memunculkan sebuah biro atau kantor.
- d) Prinsip manajemen jabatan yang terspesialisasi, yaitu jabatan yang diisi berdasarkan pelatihan dan keahlian.
- e) Ketika jabatan sudah sepenuhnya dikembangkan, aktivitas resmi menuntut kapasitas kerja penuh waktu pegawai, tanpa mengindahkan fakta bahwa waktu wajibnya di biro mungkin sangat terbatas. Maka urusan resmi terkadang dilaksanakan sebagai aktivitas sekunder.
- f) Manajemen jabatan mengikuti aturan-aturan umum, yang sedikit banyaknya stabil, menyeluruh dan bisa dipelajari. Pengetahuan tentang aturan-aturan itu merepresentasikan sebuah pembelajaran teknis khusus yang dikuasai para pegawai.

Dari perspektif yang lain, Said berusaha mendudukan perbedaan birokrasi publik dan privat. Ia menyebutkan “berbeda dengan birokrasi privat atau bisnis yang menempatkan konsep birokrasi diarahkan untuk efisiensi pemakaian sumberdaya dengan penciptaan outputs dan keuntungan optimum, birokrasi di bidang organisasi publik dimaknai sebagai proses dan sistem

yang diciptakan secara rasional untuk menjamin mekanisme dan sistem kerja yang teratur, pasti, dan mudah dikendalikan.⁶¹

Wasistiono mendefinisikan rekrutmen sebagai upaya untuk mendapatkan calon pegawai yang dibutuhkan organisasi atau dengan kata lain untuk mendapatkan dan menemukan pelamar yang qualified dengan cara mengiklankan penerimaan calon pegawai di suatu organisasi melalui media massa maupun media elektronik. Definisi yang dipaparkan Wasistiono di atas menegaskan bahwa rekrutmen pegawai dilakukan karena adanya kebutuhan organisasi akan tenaga kerja/karyawan atau untuk mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong. Rumusan ini dapat pula dimaknai bahwa rekrutmen pegawai tidak mesti dilakukan apabila kebutuhan organisasi akan pegawai/karyawan sudah terpenuhi dan tidak ada jabatan yang kosong dalam beberapa tahun kedepan.⁶²

Wasistiono menegaskan sebelum dilaksanakan rekrutmen terlebih dahulu dilaksanakan tahapan yang disebut Job Analisis atau analisis pekerjaan, yaitu menganalisa jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Hasil Job Analisis adalah deskripsi tentang macammacam pekerjaan yang dilakukan organisasi. Dari deskripsi ini ditemukan kriteria atau persyaratan yang harus dipenuhi, baik tenaga yang dibutuhkan maupun ruang dan peralatannya. Berdasarkan kriteria masing-masing pekerjaan tersebut dilakukan Analisa Kebutuhan Pegawai yang sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Dari hasil analisa kebutuhan

⁶¹ Mas`ud, M. Said, 2007, *Birokrasi Di Negara Birokratis*, UMM Press, Malang, hlm.91

⁶² Sandu Wasistiono, 2002, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Daerah*, Fokusmedia-Anggota IKAPI, Bandung, hlm. 231

pegawai akan diperoleh gambaran formasi yang memungkinkan untuk diisi dengan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Setelah mengetahui formasi kepegawaian maka dilakukanlah rekrutmen.

Bergulirnya semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan mempraktekkan prinsip-prinsip *good governance*. Di samping itu, masyarakat menuntut agar pemerintah memberikan perhatian khusus terhadap penanggulangan kolusi, korupsi dan nepotisme, sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan *public goods and services* sebagaimana diharapkan oleh masyarakat.

Prinsip *good governance* sebagaimana termuat pada UU No. 28 tahun 1999, merupakan komponen atau prinsip yang melandasi tata pemerintahan yang baik. Namun dalam rangka penerimaan CPNS di Indonesia, paling tidak ada sejumlah prinsip yang dapat dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi *good governance*, yakni : Akuntabilitas; Transparansi dan Kepastian Hukum.

Ketiga prinsip utama diatas, tidaklah dapat berjalan sendiri-sendiri, harus ada hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih.

Konsekuensi keterbatasan lapangan kerja, PNS menjadi pilihan kerja paling dominan. Akibatnya, jumlah PNS daerah menjadi cukup tinggi dan

birokrasi menjadi pelaku dominan dalam urusan publik. Gambaran jumlah

PNS di Timor Leste sebagai berikut:⁶³

DATA PNS DI TINGKAT NASIONAL

LEVEL	PEREMPUAN	%	LAKI-LAKI	%	TOTAL
A	22	22	78	78	100
B	102	18	459	82	561
C	424	30	974	70	1.398
D	805	36	1.419	64	2.224
E	879	32	1.907	68	2.786
F	296	17	1.442	83	1.738
G	131	26	370	74	501
TOTAL	2.659	29	6.649	71	9.308

DATA PNS DI TINGKAT DISTRIK

LEVEL	PEREMPUAN	%	LAKI-LAKI	%	TOTAL
A	-	-	-	-	-
B	8	14	48	86	56
C	74	22	269	78	343
D	88	18	395	82	483
E	180	17	854	83	1.034
F	111	17	531	83	642
G	78	10	741	90	819
TOTAL	539	16	2.838	84	3.377

TOTAL PNS DI TIMOR LESTE

LEVEL	PEREMPUAN	%	LAKI-LAKI	%	TOTAL
A	22	22	78	78	100
B	110	18	507	82	617
C	498	29	1.243	71	1.741
D	893	33	1.814	67	2.707
E	1.059	28	2.761	72	3.820
F	407	17	1.973	83	2.380
G	209	16	1.111	84	1.320
TOTAL	3.198	25	9.487	75	12.685

⁶³ Hasil wawancara dengan Constantino Corado selaku Kepala Bagian Evaluasi Kinerja di Timor Leste, pada tanggal 15 September 2021, pukul 10.00 OTL

Prinsip *good governance* sebagaimana termuat pada Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional merupakan komponen atau prinsip yang melandasi tata pemerintahan yang baik. Namun dalam rangka penerimaan CPNS di Timor Leste, paling tidak ada sejumlah prinsip yang dapat dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi *good governance*, yakni :

1. Pengangkatan tunduk pada penerimaan yang sama oleh calon di dalam tiga puluh hari kerja sejak tanggal pengangkatan.
2. Calon menerima nominasi dengan menandatangani masa jabatan, dan harus ambil sumpah berikut:

"Aku bersumpah demi Tuhan" (atau "Aku bersumpah demi kehormatanku") "untuk mematuhi Konstitusi dan setia kepada Negara dan Pemerintah dalam menjalankan tugas saya sebagai agen publik.

Saya bersumpah untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan menjalankan fungsinya petugas yang ditugaskan kepada saya dengan pembebasan, dedikasi dan tanggung jawab dan selalu memperhatikan kepentingan Negara, Program Pemerintah dan nilai-nilai pelayanan sipil, tanpa melihat saya memiliki kepentingan sebagai individu atau sebagai anggota kelompok apa pun.

Saya bersumpah untuk merahasiakan data dan dokumen saya pengetahuan berdasarkan tugas saya dan itu harus dipertahankan rahasia.

Saya bersumpah untuk bekerja membela kepentingan publik dan melayani masyarakat dan masyarakat, dengan imparzialità, kejujuran, profesionalisme dan kebenaran, pengamanan kepentingan terbaik Bangsa.

3. Formalitas proses penerimaan akan diatur oleh Pemerintah.

Pada prinsipnya, penerimaan CPNS diselenggarakan dengan tetap mematuhi dan mentaati prinsip transparansi. Sementara yang dimaksud dengan transparansi disini, berorientasi pada pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada seluruh warga masyarakat di Timor Leste yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam rangka penerimaan CPNS.

Menurut hemat Penulis, bahwa sebenarnya penerapan prinsip keterbukaan dimaksud, bukanlah keterbukaan yang tidak tak terbatas. Akan tetapi keterbukaan yang dibatasi oleh ketentuan perundang-undangan, artinya keterbukaan yang tetap harus menjaga rahasia negara. Sebagaimana Pasal 42 pada Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional, Pejabat publik tidak dapat:

1. Melakukan kegiatan yang merusak kehormatan dan martabat Negara;
2. Penyalahgunaan kekuasaan;
3. Tanpa izin dari Pemerintah, jadilah pegawai negeri di negara lain;
4. menyalahgunakan aset, uang, atau properti Negara lainnya;
5. secara ilegal memiliki, membeli, menjual atau menyewakan barang, dokumen atau korespondensi milik Negara;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan kolega, atasan atau bawahan, di dalam atau di luar sektor tempat mereka bekerja, yang menguntungkan kepentingan pribadi atau yang secara langsung atau tidak langsung membawa kerugian bagi Negara;

7. Melakukan kegiatan negatif, dengan tujuan balas dendam bawahan atau individu lain, di dalam atau di luar lingkungan kerja;
8. Menerima hadiah atau suvenir dari siapa saja yang mungkin dicurigai terkait dengan pelaksanaan fungsinya;
9. Masuk ke tempat-tempat yang dapat merusak kehormatan atau martabat pegawai negeri sipil, kecuali sedang bertugas dalam menjalankan tugasnya;
10. Bertindak secara sewenang-wenang terhadap bawahan;
11. Tidak bertindak atau bertindak sedemikian rupa sehingga pihak lain tidak dapat menemukan bantuan perlu, menempatkannya pada posisi yang kurang menguntungkan;
12. Menghambat hasil departemen;
13. Menggunakan rahasia Negara yang harus mereka ketahui keuntungan pribadi atau kelompok;
14. Untuk melayani sebagai perantara bagi para pengusaha untuk mendapatkan kontrak untuk penyediaan barang atau jasa;
15. Pemilik saham atau pemegang modal di perusahaan yang aktivitasnya berkembang di sektor tempat mereka bekerja;
16. Memegang saham atau menahan modal di perusahaan yang kegiatannya tidak berkembang di sektor di mana mereka bekerja, tetapi yang memungkinkan mereka untuk memiliki control perusahaan.

Berdasarkan pengalaman dan sejarah hukum pemerintahan, diketahui bahwa akibat dari sistem pemusatan (sentralisasi) kekuasaan, wewenang, dan

tanggung jawab penyelenggaraan penerimaan CPNS pada priode-priode sebelumnya menjadi salah satu penyebab pemerintah tidak transparan menyelenggarakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam penerimaan CPNS. Konsep pengadaan CPNS di Timor Leste, di era Orde Baru merupakan salah satu ciri penyelenggaraan penerimaan CPNS yang tidak transparan dan pada akhirnya akan merugikan masyarakat.

Praktik penyelenggaraan penerimaan CPNS yang tidak transparan tanpa disertai itikad baik mendistribusikan kekuasaan dan kewenangan kepada pemerintah daerah, serta tidak didasarkan atas suatu kerjasama yang baik di antara orang yang memerintah dengan pihak yang diperintah, mustahil penerimaan CPNS dapat meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Bahkan praktik penyelenggaraan penerimaan CPNS yang tidak transparan, berpotensi tumbuh dan berkembangnya kasus-kasus korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Mengapa demikian ?, karena praktik penyelenggaraan pemerintahan yang demikian itu hanya dapat memberikan keuntungan bagi segelintir golongan tertentu untuk diterima keluarga dan kerabatnya menjadi CPNS. Praktik yang demikian, merupakan kerugian bagi sebagian besar masyarakat yang tidak punya koneksi dan rupiah untuk dipakai menyogok demi agar dapat dinyatakan lulus dalam ujian penerimaan CPNS di Timor Leste.

Bertolak dari postulat-postulat tersebut, sehingga kaum reformis beranggapan bahwa praktik penyelenggaraan pemerintahan *in casu*

penerimaan CPNS yang tidak transparan bernuansa korupsi, kolusi dan nepotisme hanya akan merusak sendi-sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang pada akhirnya akan membahayakan eksistensi negara dan pemerintah karena akan dikelola oleh orang-orang yang sangat diragukan kredibilitasnya. Untuk mengantisipasi hal tersebut Pasal 41 Tugas khusus karyawan dan agen pada Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional, Pejabat publik dan agen administrasi publik harus:

1. Menghormati dan menghormati Konstitusi, simbol nasional, hukum dan prinsip Pemerintah Republik Demokratik Timor-Leste;
2. Untuk secara aktif menggunakan dan mempromosikan penggunaan bahasa Portugis dan Tetum sebagai bahasa Administrasi Publik;
3. Melaksanakan fungsi secara efisien, tidak memihak, profesional dan sopan;
4. Hadir di tempat kerja Anda, berpakaian sesuai;
5. Tempatkan kepentingan Bangsa di atas kepentingan pribadi dan kelompok;
6. Menekankan martabat Pemerintah dan Administrasi Publik;
7. Menanggapi Pemerintah tepat waktu seperti yang diminta;
8. Gunakan posisi Anda dalam dinas sipil dan keuntungan yang muncul darinya, termasuk informasi dan warisan, untuk tujuan profesional semata;
9. Memastikan transparansi dalam pelaksanaan tugas;

10. Bertanggung jawab, secara administratif dan finansial, dalam melaksanakan tugasnya;
11. Bekerja dengan cara yang jujur, tertib, kompeten, dan efisien dalam membela Kepentingan negara dan secara ketat mengamati jam kerja;
12. Menjaga dan meningkatkan persatuan, integritas, solidaritas dan harmoni dalam fungsi publik;
13. Laporkan segera kepada atasan Anda informasi apa saja dan semua yang bisa berbahaya bagi negara, terutama dalam hal keamanan, keuangan dan material;
14. menjadi contoh bagi masyarakat dan menghormati warga negara tanpa diskriminasi;
15. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik;
16. Memberikan layanan terbaik kepada masyarakat;
17. Bertindak tegas dan adil terhadap bawahan;
18. Memberikan pedoman kepada karyawan tentang cara melakukan tugas mereka;
19. Berikan contoh yang baik dan berfungsi sebagai model untuk bawahan;
20. Berikan kesempatan kepada bawahan untuk maju dalam karier mereka masing-masing, di kepatuhan dengan kepentingan layanan;
21. Mematuhi semua peraturan saat ini dan perintah resmi atasan otoritas yang kompeten;
22. Ambil sumpah dan ikuti sumpah pegawai negeri;

23. Menjaga kerahasiaan profesional, untuk melindungi masalah rahasia Negara;
24. Dengan cermat memeriksa dan menganalisis semua laporan yang diterima tentang ketidakhadiran tindakan disipliner.

Sistem rekrutmen PNS di atur dalam Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional. Pada bagian penjelasan dari peraturan ini disebutkan bahwa Seorang kandidat dalam proses rekrutmen untuk layanan sipil memiliki hak banding yang sama dengan pejabat publik dalam kasus-kasus di mana ia menganggap penyimpangan atau ilegalitas dalam prosedur dan kriteria yang ada selama kontes rekrutmen.

Saat ini Pemerintah belum ditemukan formulasi kebijakan yang tepat untuk secara efektif merekrut calon-calon pegawai negeri sipil yang berkualifikasi tinggi dan memiliki integritas. Pendekatan rekrutmen yang masih tradisional dan sarat dengan campur tangan pejabat terbukti hanya mampu menjangkit para pegawai yang bermental korup dan berkinerja rendah. Desentralisasi perekrutan pegawai negeri sipil juga belum efektif untuk mendapatkan calon-calon yang kompeten. Yang terjadi justru lonjakan jumlah pegawai negeri sipil yang tidak didukung dengan kemampuan finansial daerah. Dalam hal ini, Lembaga Pegawai Negeri Pemerintah Timor Leste belum merumuskan payung hukum yang jelas sehingga menimbulkan celah adanya proses rekrutmen yang tidak efektif. Kualitas birokrasi pemerintahan bergantung sebagian besar pada kemampuannya untuk

merekrut, menyeleksi dan menggaji parapegawai yang memenuhi kualifikasi. Namun, implementasi atas praktik tersebut menemui sejumlah kesulitan. Implementasi penjaringan pegawai negeri sipil daerah ternyata banyak mengalami masalah. Sudah bukan rahasia, proses rekrutmen di daerah diwarnai praktik kecurangan. Banyak daerah yang tidak mematuhi ketentuan dan kuota yang telah ditetapkan. Menurut Rosyadi pengalaman praktik desentralisasi yang tidak efektif dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai negeri sipil, maka sebaiknya sistem rekrutmen tidak lagi dilakukan di tingkat lokal dengan hanya mengandalkan pemerintah daerah sebagai aktor dominan. Namun demikian, partisipasi masyarakat pun tidak otomatis akan menghasilkan hasil seleksi yang sehat dan kompetitif.

Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste adalah kebijaksanaan dan kerahasiaan, keadilan, kejujuran dan integritas, persamaan, rezim eksklusivitas, konflik kepentingan, kekerabatan bagian integral dari *good governance* yang diatur dalam Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional.

Menurut penulis tentang Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste dianalisis dengan teori *Good governance* bahwa negara dalam hal ini sedang gencar-gencarnya menjalankan dari teori yang saat ini sedang peneliti pakai, yaitu *Good Governance*. BKN sebagai salah satu yang menjadi target dari teori tersebut. Negara dalam hal ini melihat permasalahan yang terjadi di BKN

ialah mengenai CPNS. Dari tahun ke tahun dalam penerimaan CPNS selalu saja ada masalah yang terjadi, mulai dari kolusi, korupsi dan nepotisme. Tidak hanya itu saja, dalam hal anggaran pun dianggap seleksi CPNS ini sangat memakan biaya yang sangat mahal. Dilain sisi, seleksi CPNS ini yang sebelumnya memakai sistem lembar jawaban komputer dianggap sangat tidak ramah lingkungan, karena diakibatkan banyaknya kertas-kertas yang nantinya terbangun begitu saja. Kemudian lamanya hasil yang diperoleh bagi para peserta yang mengikuti tes tersebut.

Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste dianalisis dengan teori negara hukum bahwa terdapat korelasi yang jelas antara negara hukum, yang bertumpu pada konstitusi dan peraturan perundang-undangan, dengan kedaulatan rakyat, yang dijalankan melalui sistem demokrasi. Korelasi ini tampak dari kemunculan sistem demokrasi konstitusional, sebagaimana disebutkan di atas. Dalam sistem demokrasi, penyelenggaraan negara itu harus bertumpu pada partisipasi dan kepentingan rakyat. Implementasi negara hukum itu harus ditopang dengan sistem demokrasi

B. Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste

Membangun Administrasi Publik yang efisien, melayani kepentingan yang sah dari warga negara dan lembaga-lembaga Negara, merupakan persyaratan dan desideratum konstitusional Nasional. Faktanya,

pembangunan aparatur negara yang fungsional, efektif, dan partisipatif merupakan syarat mutlak untuk mencapai pembangunan sosial, harmonis, dan berkelanjutan di negara ini. Administrasi publik harus disusun sedemikian rupa untuk menghindari birokrasi, mendekatkan layanan kepada masyarakat dan memastikan partisipasi mereka yang diadministrasikan dalam pengelolaan urusan publik. Oleh karena itu, perlengkapan administratif harus mematuhi seperangkat aturan, prinsip, dan nilai yang sistematis di mana integritas, prestasi, dan keunggulan dalam kinerja fungsi pelayan publik, standar yang mampu menjamin pencapaian tujuan kemajuan nasional, keharmonisan sosial dan pembangunan yang adil dan seimbang. Undang-undang Pegawai Negeri Sipil ditujukan secara tepat pada sistematisasi aturan-aturan tersebut, juga mendefinisikan tugas dan hak-hak pegawai negeri sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, bisa jadi lebih beruntung daripada mereka yang bekerja di Timor Leste. Baru kali ini PNS di Timor Leste mendapatkan subsidi pangan dan biaya transportasi bulanan untuk mengurangi pengeluaran biaya dari setiap PNS.⁶⁴

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di berbagai kementerian dan pemerintah daerah. Pemerintah telah menetapkan Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010 – 2025 sebagai pedoman dan acuan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi bagi seluruh Kementerian dan Lembaga, termasuk didalamnya Kementerian Pertahanan sebagai unsur pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi perumusan dan penyusunan kebijakan

⁶⁴ <https://intisari.grid.id/read/032902483/mirisnya-pns-di-timor-leste-lebih-dari-dua-dekade-merdeka-baru-kini-dapat-tunjangan-yang-sudah-umum-diterima-asn-indonesia-ini-itu-pun-setelah-tunjangan-mewah-d?page=all>

dibidang pertahanan. Khususnya dalam lingkup Kementerian Pertahanan Negara mencakup 3 (tiga) elemen dasar yaitu kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia aparatur negara sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertahanan. Reformasi pertahanan dapat dikatakan sebagai sebuah model transformasi progresif dari konsep reformasi militer yang cenderung terfokus pada dimensi sosio-politik ke relasi sipil-militer yang berlandaskan pola hubungan kultural.

Penyelenggaraan pertahanan negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur yang paling besar dan menduduki posisi penting karena sangat menentukan penyelenggaraan pelayanan publik, dan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan serta pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok PNS sebagai aparatur negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN, berintegritas tinggi, serta berkemampuan dan berkinerja tinggi di lingkungan Kementerian Pertahanan, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi seluruh jajaran PNS, terutama terhadap PNS dalam jabatan struktural karena berperan sebagai pengelola dan pelaksana kebijakan publik dan atau keputusan politik. Dalam

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diantaranya ditetapkan jenis-jenis Diklat PNS. Salah satu jenis diklat yang diperlukan dalam pembentukan kompetensi PNS pada jabatan struktural kepemimpinan administrator (eselon III) dan kepemimpinan pengawas (eselon IV) adalah Diklat Kepemimpinan Tingkat

III (Diklatpim Tk. III) dan Diklat kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim Tk. IV).

Sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggungjawab dalam penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan, PNS pemangku jabatan struktural kepemimpinan administrator dan pengawas (eselon III dan eselon IV) memerlukan standar kompetensi jabatan yang meliputi kompetensi dasar (integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, fleksibilitas) dan sejumlah kompetensi bidang lainnya.

Kualitas pekerjaan Pegawai Negeri Sipil menyangkut mutu yang dihasilkan seorang pegawai negeri sipil, dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas pekerjaan semakin tinggi berarti prestasinya semakin baik. Lalu timbul pertanyaan, apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin? Seorang PNS sipil sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para Pegawai Negeri Sipil dapat memenuhi kebutuhan masyarakat (pelayanan) dengan bekerja di dalam organisasi yang disebut pemerintahan.

Sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan fungsionario publiku didasarkan pada pokok-pokok

pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan umum.

Sebagaimana sudah kita ketahui bersama, bahwa PNS mempunyai peranan (papel) amat penting, sebab PNS merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan PNS sebagai aparatur Negara.⁶⁵

Aplikasi dan implementasi dari sila-sila Pancasila (filosofi bangsa Indonesia) dalam mempertautkan kepentingan pemerintah dan rakyat yang diperintah, senantiasa mendapat pengaruh dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang berpengaruh tersebut, bersifat ada yang bersifat independen dan ada pula yang bersifat dependen.

Pasal 14 Persyaratan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional yaitu :

1. Calon rekrutmen untuk posisi permanen di Administrasi Publik harus memenuhi persyaratan minimum berikut:
 - a. Menjadi warga negara Timor-Leste;
 - b. Berusia paling tidak 17 dan paling banyak 50 tahun;

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Sara Castro selaku Kepala Bagian Koordinasi Hubungan Masyarakat di Timor Leste pada tanggal 15 September 2021, pukul 13.01 OTL

- c. Tidak melakukan kejahatan yang disengaja sesuai dengan hukuman penjara actual dua tahun atau lebih atau melakukan tindakan lain yang harus dipertimbangkan dan ketidakcocokan nyata dengan pelaksanaan fungsi dalam Administrasi publik;
 - d. Memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan oleh peraturan dan deskripsi fungsi;
 - e. Tidak diberhentikan dari lembaga Negara;
 - f. Selalu dapat ditempatkan di manapun di wilayah nasional atau perwakilan resmi di luar negeri;
 - g. Untuk menikmati kesehatan yang baik dan secara fisik dan mental cocok untuk fungsi yang mana bersaing;
 - h. Memenuhi persyaratan khusus yang diberlakukan oleh aturan spesifik yang ada dalam tubuh yang bersaing dengan kandidat.
2. Dokumen pendukung untuk persyaratan yang disebutkan dalam paragraf sebelumnya adalah:
- a. Akte kelahiran - poin a) dan b);
 - b. buletin catatan kriminal yang diperbarui - poin c);
 - c. Sertifikat kualifikasi akademik atau profesional - butir d);
 - d. Pernyataan bahwa Anda belum diberhentikan dari lembaga negara dan bahwa Anda menerima penempatan di bagian mana pun dari wilayah nasional atau perwakilan di luar negeri - butir e) dan f);
 - e. Sertifikat medis - butir g);
 - f. Dokumen yang diperlukan dalam peraturan khusus - butir h).

3. Kehilangan kewarganegaraan atau fakta bahwa Anda telah dihukum karena hukuman yang dijatuhkan res judicata, sesuai dengan paragraf c) dari paragraf 1 pasal ini, mensyaratkan pemecatan pegawai negeri otomatis, tanpa perlu memperhatikan formalitas normal yang mengatur prosedur disiplin.

Republik Demokratis Timor-Leste Parlemen Nasional Undang-undang No. 8/2004 5 Mei untuk menyetujui persetujuan pegawai negeri Bagian II Pencalonan, Pasal 16 Gagasan:

1. Penunjukan adalah tindakan sepihak Administrasi Publik yang dilaluinya diisi lowongan dengan tujuan memastikan fungsi permanen dalam bentuk profesional.
2. Kompetensi untuk penunjukan ditentukan oleh Keputusan Pemerintah.

Pasal 17 Modalitas pencalonan:

Konstitusi hubungan kerja dengan pengangkatan mencakup modalitas pengangkatan tanpa batas waktu dan pengangkatan pada komisi layanan.

Pasal 18 Pengangkatan tanpa batas

1. Pengangkatan untuk waktu yang tidak terbatas sebagai pengganti masuk ke layanan publik adalah dianggap percobaan selama periode dua belas bulan.
2. Masa percobaan adalah periode pengujian, bimbingan dan evaluasi, di mana masa percobaan Seorang pejabat publik harus menunjukkan bahwa ia mampu dan ditunjuk secara professional berkarir di layanan publik dan

memastikan bahwa Anda memiliki keterampilan, pengetahuan dan dedikasi yang tepat untuk peran tersebut.

3. Tujuan dari masa percobaan juga untuk membiasakan karyawan dengan budaya layanan sipil, menyediakannya dengan informasi yang diperlukan untuk kinerja fungsi yang berdedikasi dan efisien.
4. Pada akhir masa percobaan, karyawan tersebut diakui sebagai staf tetap atau diberhentikan karena kekurangan, tergantung pada perilaku dan kinerja dan klasifikasi diperoleh dalam tes akhir, yang memiliki bobot spesifik 40% dari skor.
5. Keputusan mengenai kesesuaian pejabat percobaan diambil oleh entitas yang menunjuknya, atas rekomendasi yang dibuktikan secara sah oleh atasan hierarkis.
6. Penerimaan ke staf tetap adalah atas perintah yang diterbitkan dalam Jurnal dan Republik, dengan efek retroaktif hingga tanggal permulaan masa percobaan.
7. Terserah kepada Pemerintah untuk mengatur kondisi untuk pembebasan karena kekurangan.

Pasal 19 Penunjukan komisi layanan

1. Penunjukan komisi layanan berlaku untuk pelaksanaan manajemen dan kepemimpinan dan itu adalah pilihan bebas dari entitas yang kompeten, di antara karyawan, yang dihormati persyaratan yang terdapat dalam uraian tugas untuk disetujui oleh Pemerintah.

2. Seorang pejabat yang ditunjuk pada komisi layanan mempertahankan posisi karirnya dalam bingkai asal.

Pentingnya mengantisipasi berbagai kemungkinan berkenaan dengan adanya faktor-faktor berpengaruh dalam penerimaan CPNS, agar tujuan yang hendak dicapai dapat diwujudkan sebagaimana seharusnya. Atau setidaknya tidaknya pejabat yang diberikan wewenang untuk melakukan seleksi penerimaan CPNS, dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemberian teladan kepatuhan hukum oleh aparat penegak hukum.
2. Sikap yang lugas dari aparat penegak hukum.
3. Penyesuaian peraturan yang berlaku dengan perkembangan teknologi mutakhir.
4. Penerangan dan penyuluhan mengenai peraturan yang berlaku terhadap masyarakat.
5. Memberikan waktu yang cukup bagi masyarakat untuk memahami peraturan yang baru dibuat.⁶⁶

Sebagai negara demokrasi, bentuk negara Timor-Leste adalah Republik dengan sistem pemerintahan semipresidensial. Kepala negara dipimpin oleh seorang presiden dan kepala pemerintahan dipimpin oleh seorang Perdana Menteri. Baik presiden maupun Perdana Menteri sama-sama memiliki 5 (lima) tahun masa jabatan.⁶⁷ Timor-Leste menganut sistem unikameral dalam sistem pemerintahan, yaitu hanya terdapat satu badan legislatif yang

⁶⁶ Soerjono Soekanto, 1982, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 4.

⁶⁷ Soemirat, Soleh dan Elvinaro Ardianto. 2003. *Dasar-Dasar Publik Relation*. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 12

dinamakan Parlemen Nasional (*Parlamento Nasional*) (Sahin, 2007). Parlemen Nasional terdiri dari sekurang-sekurangnya 52 (limapuluh dua) dan sebanyak-banyaknya 65 (enampuluh lima) anggota.

Pada prinsipnya penerimaan CPNS harus melalui tata cara dan prosedur perekrutan yang telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena kegiatan ini senantiasa terkait dengan masalah kemampuan keuangan Negara untuk membiayai anggaran belanja rutin pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, wajar dan patut apabila penerimaan CPNS harus direncanakan sedemikian rupa dan dengan mempertimbangkan masukan tentang ketersediaan anggaran dari Menteri Keuangan.

Pelaksanaan perekrutan CPNS merupakan kegiatan untuk melakukan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan. Sedang uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan. Adapun indikator yang dipergunakan untuk menjelaskan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap calon peserta, terkait dengan persyaratan untuk memangku suatu jabatan.⁶⁸

Syarat pendaftaran CPNS Kabupaten Timor Tengah Utara 2021. Berikut ini syarat pendaftara CPNS secara umum yang harus dipenuhi:

1. Umur minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun
2. Pendidikan minimal S1 (kecuali untuk formasi tertentu)

⁶⁸ Harsono dan Nur Hayati, 2010, *Perencanaan Kepegawaian (Perencanaan Kepegawaian, Analisa Jabatan, Formasi Pegawai Negeri Sipil, Rekrutmen/Pengadaan Pegawai, Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan PNS)*, Fokus Media, Bandung, hlm. 42.

3. Tidak pernah dipidana dengan penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih.
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai swasta
5. Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
6. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai atau terlibat politik praktis
7. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan
8. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar
9. Syarat tambahan menyusul/diumumkan kemudian.

Persyaratan menjadi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil, mereka diwajibkan memenuhi beberapa kriteria di bawah ini:

1. Mengikuti diklat prajabatan, dan memiliki sertifikat yang menyatakan kelulusan mereka dalam kegiatan tersebut.
2. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari rumah sakit pemerintah.
3. Pencapaian daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dengan predikat nilai minimum yang telah ditentukan.

Setelah memenuhi kewajiban yang merupakan tes seleksi tahap ketiga tersebut, Calon Pegawai Negeri Sipil akan mendapatkan status Pegawai

Negeri Sipil dengan gaji 100% setelah menerima SK PNS sebagai pengganti SK CPNS yang telah mereka miliki sebelumnya. Berdasarkan ketentuan pada undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 menyatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya 1 tahun dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi kewajiban dan persyaratan yang telah ditentukan.

Tata cara dan prosedur penerimaan CPNS, mempunyai sifat kekhususan tersendiri. Kekhususan dimaksud, karena harus melalui proses perencanaan yang mantap.

1. Proses perencanaan

Mengenai tahapan proses perencanaan pengadaan dan/atau penerimaan CPNS, dapat diklasifikasi atas :

b. Penyusunan jadwal kegiatan, meliputi :

- 1) Inventarisasi lowongan jabatan sesuai formasi serta syarat jabatan.
- 2) Pengumuman akan dilaksanakannya pengadaan CPNS.
- 3) Penyiapan materi ujian.
- 4) Penyiapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.
- 5) Pengajuan lamaran.
- 6) Pelaksanaan penyaringan.
- 7) Pengumuman kelulusan.

- 8) Pengangkatan menjadi CPNS.
- c. Perhitungan biaya, berorientasi pada perencanaan pengadaan dan/atau penerimaan CPNS harus memperhitungkan penyediaan gaji dan biaya penyelenggaraan pengadaan dan/atau penerimaan CPNS.

2. Pengumuman

- a. Untuk mengisi formasi yang lowong harus diumumkan seluas-luasnya melalui media elektronik, media massa, internet, dan papan pengumuman.
- b. Pengumuman Badan Kepegawaian Daerah yang tersedia dan/atau bentuk lainnya yang mungkin digunakan, sehingga pengadaan CPNS diketahui oleh halayak umum.
- c. Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- d. Pengumuman dengan mencantumkan :
 - 1) Jumlah dan jenis jabatan yang lowong.
 - 2) Kualitas pendidikan yang dibutuhkan.
 - 3) Alamat dan tempat lamaran ditujukan.
 - 4) Batas waktu pengajuan surat lamaran.
 - 5) Waktu dan tempat seleksi.
 - 6) Materi-materi pelajaran yang akan diujikan.
 - 7) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
 - 8) Dan lain-lain yang dianggap perlu.
- e. Pelamaran

- 1) Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang bersangkutan.
 - 2) Di dalam surat lamaran, harus dilampirkan fotocopy STTB/ijazah, kartu tanda pencari kerja, dan pas photo sesuai jumlah dan ukuran yang ditentukan.
- f. Penyaringan
- 1) Pemeriksaan administrasi.
 - 2) Panitia ujian.
 - 3) Materi ujian.
 - 4) Pemanggilan pelamar.
 - 5) Pelaksanaan ujian (test).
- g. Penentuan kelulusan
- 1) Pejabat Pembina Kepegawaian setelah menerima daftar nama dan nomor serta nilai peserta dari Panitia Ujian, menetapkan pelamar yang dinyatakan diterima berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai jumlah lowongan dan kualitas pendidikan yang tersedia.
 - 2) Mengumumkan nomor peserta ujian yang ditetapkan diterima melalui media massa dan/atau dalam bentuk lainnya.
 - 3) Pelamar yang ditetapkan diterima, kepadanya disampaikan pemberitahuan secara tertulis melalui surat tercatat.

- 4) Pelamar yang diterima harus melaporkan diri pada pejabat yang berwenang.
- 5) Batas waktu melaporkan diri sekurang-kurangnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal dikirimkan surat pemberitahuan.

h. Pengangkatan CPNS

- 1) Pelamar yang ditetapkan diterima, wajib melengkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 2) Tidak terpenuhinya salah satu kelengkapan administrasi, tidak dapat diangkat menjadi CPNS.
- 3) Pemberian nomor identitas pegawai negeri sipil, dan surat keputusan pengangkatan sebagai CPNS.

Tata cara dan prosedur penerimaan CPNS di Timor Leste menurut Republik Demokratis Timor-Leste Parlemen Nasional Undang-undang No. 8/2004 5 Mei untuk menyetujui persetujuan pegawai negeri BAB XII Ketentuan Final dan Transisi Pasal 118 Partisipasi dalam Perjuangan Pembebasan Nasional yaitu Periode di mana karyawan berpartisipasi dalam Perjuangan Pembebasan Nasional dianggap sebagai periode pelayanan yang diberikan kepada Negara, di bawah ketentuan undang-undang khusus yang akan disetujui oleh Parlemen Nasional.

Pasal 119 Batas usia dan penilaian

1. Perekrutan pegawai dan agen Administrasi Publik yang disimpulkan sebelum berlakunya undang-undang ini tidak memenuhi batas usia maksimum yang ditentukan dalam paragraf b) dari paragraf 1 pasal 14 dan tunduk pada penilaian individu selanjutnya.
2. Evaluasi dilakukan sesuai dengan aturan yang disetujui oleh keputusan Pemerintah dan tentu saja memperhitungkan kinerja orang yang dievaluasi, jasa atau kekurangan, kesetiaan kepada Pemerintah, pengecualian dan kesesuaian moral orang yang dievaluasi.

Pasal 120 Basis Data

1. Kementerian harus menyerahkan kepada Direktorat Nasional Layanan Publik, hingga tiga bulan setelah tanggal berlakunya undang-undang ini, daftar orang-orang yang direkrut untuk melayani di masing-masing Kementerian, yang harus memuat, untuk setiap anggota, berikut ini informasi:
 - a) Nama kategori atau posisi;
 - b) Kualifikasi akademik;
 - c) Langkah;
 - d) Senioritas dalam kategori;
 - e) Waktu pelayanan;
 - f) Usia.
2. Informasi yang dimaksud dalam nomor sebelumnya akan muncul dalam database, yang akan diperbarui setiap tahun.

Pasal 121 Pencabutan hak sebelumnya

Semua undang-undang yang bertentangan dengan ketentuan Statuta ini dicabut.

Pasal 122 Pemberlakuan

Undang-undang ini mulai berlaku 30 hari setelah dipublikasikan di *Jornal da República*.

Lampiran Yang Ditimbulkan Dalam Pasal 45 Kode Etik Untuk

Layanan Publik, Pejabat publik atau agen administrasi publik harus:

1. Mengawasi kepentingan terbaik negara, membela kemerdekaan nasional yang diproklamasikan pada tanggal 28 November 1975 dan menghormati nilai-nilai moral dan budaya rakyat Timor-Leste;
2. Mematuhi hukum pada umumnya dan yang terkait dengan layanan sipil pada khususnya;
3. Melaksanakan dan mempromosikan penghormatan terhadap hak asasi manusia, supremasi hukum dan prinsip-prinsip demokrasi;
4. Jadilah model integritas pribadi, keaslian, dan kejujuran, selalu berusaha berkontribusi pada reputasi baik layanan sipil melalui perilaku sehari-hari yang patut dicontoh
5. Melayani publik dengan hormat dan dedikasi, menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan tertentu;
6. Latih posisi Anda dengan semangat, kecerdasan, dan bakat, berusaha meningkatkan diri Anda, melalui kursus pelatihan atau lainnya, untuk pelaksanaan pekerjaan yang efisien yang melekat padanya;

7. Ikuti pedoman dan instruksi yang disusun secara sah oleh atasannya dan tolak semua instruksi atau upaya, dari entitas atau individu di luar Administrasi Publik, untuk memengaruhi tindakan resminya;
8. Mematuhi hukum dan menghormati kewajiban pribadi, menghormati perintah pengadilan;
9. Melayani masyarakat tanpa bentuk diskriminasi atau intimidasi, termasuk seksual, dan tanpa pelecehan verbal atau fisik dalam hubungan tempat kerja;
10. Menolak segala ancaman, intimidasi atau perilaku dengan maksud, secara langsung atau tidak langsung, untuk mengganggu misi Administrasi Publik Timor-Leste;
11. Menjelaskan fungsi, kategori, dan sifat fungsinya dalam Administrasi Publik Timor-Leste kepada orang-orang di luar Administrasi;
12. Tolak bantuan, penawaran, atau remunerasi atau hadiah lain apa pun yang ditawarkan sebagai imbalan atas kinerja atau kelalaian tindakan resmi apa pun;
13. Menggunakan properti milik Administrasi Publik Timor-Leste atau informasi yang diperoleh sebagai pelayan publik hanya untuk kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban resmi mereka;
14. Mengungkapkan kepada Administrasi segala manfaat, langsung atau tidak langsung, yang mungkin diperolehnya dalam kegiatan, bisnis, atau perusahaan yang menguntungkan yang berada di bawah fungsi atau tugasnya;

15. Berkontribusi pada konsolidasi persatuan nasional sebagai faktor penentu bagi pembangunan ekonomi dan sosial Timor-Leste

Republik Demokratis Timor-Leste Parlemen Nasional Undang-undang No. 8/2004 5 Mei untuk menyetujui persetujuan pegawai negeri, Pasal 15 Jenis kompetisi

1. Dalam Administrasi Publik ada beberapa jenis kompetisi berikut:
 - a) Tender publik, terbuka untuk semua kandidat;
 - b) Kompetisi internal, terbuka untuk semua pegawai negeri sipil;
 - c) Kompetisi internal dengan akses terbatas, hanya terbuka untuk karyawan milik layanan yang tendernya terbuka.
2. Pemerintah bertanggung jawab untuk mengatur peraturan dan prosedur untuk melaksanakannya kontes.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui rekrutmen.⁶⁹ Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dalam sebuah organisasi yang memerlukan tenaga kerja atau sumber daya manusia, membuka lowongan sampai pada mendapat calon yang diinginkan. Rekrutmen merupakan sebuah proses dimana organisasi pemerintah ataupun swasta mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk diberikan suatu pekerjaan yang dibutuhkan organisasi. Didalam proses perekrutan mencari memikat para pelamar dengan motivasi yang baik, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang dalam sebuah organisasi yang

⁶⁹ Suhendra, D. 2017. *Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*. Jurnal Muqqodimah, Volume 1, Nomor 2.

telah diidentifikasi. Metode perekrutan biasanya digunakan adalah: pencarian sumber dari dalam/internal organisasi dan pencarian sumber dari luar/eksternal organisasi. Menurut SP. Siagian diadakan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Adapun prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan pengadaan. Supaya dapat melakukan prosedur rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat, kerjasama baik dari pegawai, pelamar dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam instansi.

Proses rekrutmen dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan.

Efektivitas perekrutan dapat dicapai dengan beberapa hal, yaitu: Melakukan perencanaan perekrutan dimulai dengan pembuatan perencanaan sumber daya manusia yang diselaraskan dengan strategi organisasi di masa mendatang; Perencanaan pelaksanaan perekrutan menggunakan standar sistem

manajemen sumber daya manusia yang telah dimiliki berupa kompetensi jabatan, spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan; Menggunakan metode perekrutan yang menggabungkan atau kombinasi dari beberapa metode sekaligus agar mendapatkan lamaran yang lebih banyak dan lebih memenuhi kualifikasi; Melakukan evaluasi secara terus-menerus untuk mengukur efektifitas metode perekrutan yang digunakan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Dengan demikian efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan.

Tujuan rekrutmen menurut Sulistiyani⁷⁰ adalah kegiatan menarik pegawai baru maupun pegawai lama untuk menduduki posisi ataupun jabatan yang lowong. Disamping itu tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan karyawan yang memenuhi syarat-syarat bagi segala kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Gomes⁷¹ dalam Ajib Rakhmawanto, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Sulistiyani⁷² pada prinsipnya rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam dan oleh suatu instansi. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

⁷⁰ Sulistiyani, A.T., 2004. *Kemitraan dan Modul-modul Pemberdayaan*. Gava Media. Yogyakarta

⁷¹ Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta, hlm. 105

⁷² Sulistiyani, A.T., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora⁷³ :
Penyusunan strategi untuk merekrut Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana, dan kapan. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

Pembuatan kumpulan pelamar kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Di samping itu patut pula memperhatikan faktor-faktor lain yang secara faktual sering mempengaruhi aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai berikut :

1. Faktor hukumnya sendiri.
2. Faktor penegak hukum.
3. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat dimana hukum tersebut diterapkan.

⁷³ Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

5. Faktor kebudayaan⁷⁴

Bekerjanya faktor-faktor yang berpengaruh dalam penerimaan CPNS tersebut, ternyata ada yang bersifat mendukung (positif) dan ada pula yang menghambat (negatif) terlaksananya prinsip-prinsip good governance. Seberapa besar pengaruh dari masing-masing faktor dimaksud, terutama dalam rangka penerimaan CPNS tergantung pada isi faktor yang bersangkutan.

Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste, sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya sendiri, yakni keseluruhan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan penerimaan CPNS. Sementara yang dimaksud hukum di sini, adalah hukum positif dan diidentikkan sebagai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai pandangan Hans Kelsen; *Law is a coercive order of human behavior, ... it is the primary norm which stipulates the sanction.*⁷⁵

Peraturan perundang-undangan ada yang berisi perintah dan larangan, serta anjuran. Apabila perintah, larangan dan anjuran dilanggar, maka pihak yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi (penghukuman). Sedang sanksi yang diberikan, harus pula sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

⁷⁴ Soerjono Soekanto, *Op Cit*, 1988, hlm. 5.

⁷⁵ L.B. Curson, *Jurisprudensi, M & E Handbooks*, 1979, hlm. 27

2. Faktor penegak hukum, yakni orang yang melaksanakan hukum terutama aparat penegak hukum, dalam hal ini tertuju pada pejabat pemerintah daerah yang disertai tugas dan tanggung jawab oleh peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan seleksi penerimaan CPNS.

Penegak hukum sifatnya abstrak, karena mempunyai cakupan yang relatif cukup luas. Namun dibatasi pada pelaku dan pelaksana hukum yang terlibat langsung dalam rangka penerimaan CPNS, Misalnya; Kepala daerah beserta pembantu-pembantunya, terutama bagi mereka yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah.

Keberadaan aparat penegak hukum di sini sangat penting, karena mempunyai kedudukan (status) dan peranan (role) sebagai pemegang peranan (*role occupant*) dilengkapi hak dan kewajiban. Hak merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedang kewajiban adalah beban atau tugas.⁷⁶

3. Faktor budaya hukum, yakni kebiasaan-kebiasaan yang berlaku atau diberlakukan menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dari kegiatan pemerintah daerah dalam rangka penerimaan CPNS.

Dimaksudkan dengan budaya hukum di sini, berupa kebiasaan-kebiasaan positif yang tidak secara limitatif diatur dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi berlaku dan diberlakukan oleh pejabat pemerintah daerah, dalam rangka penerimaan CPNS. Berkenaan dengan itulah, sehingga budaya hukum diidentikkan dengan permintaan dan

⁷⁶ Soerjono Soekanto, 1988, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 19-20.

tuntutan masyarakat untuk menyelesaikan permasalahan hukum melalui institusi hukum.⁷⁷

4. Faktor kesadaran hukum, yakni kepatuhan dan ketaatan seseorang untuk mengaktualisasikan norma atau kaidah hukum dalam rangka penerimaan CPNS

Kesadaran hukum disini sebagai salah satu faktor berpengaruh, lebih difokuskan pada norma hukum yang tersebar di dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, maka yang dimaksud dengan faktor kesadaran hukum yakni kesadaran tentang apa yang seyogyanya dilakukan atau diperbuat, ataupun kesadaran tentang apa yang seyogyanya tidak dilakukan atau diperbuat terhadap orang lain.

Dengan demikian, maka wajar dan patut apabila faktor kesadaran hukum diasumsikan sebagai kesadaran akan nilai-nilai yang terdapat di dalam diri setiap ummat manusia (pejabat pemerintah daerah dan pelamar CPNS) tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan akan ada.⁷⁸

5. Faktor kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni keadaan pribadi dari pejabat pemerintah daerah yang disertai tugas penerimaan CPNS dan masyarakat yang mengajukan lamaran untuk menjadi CPNS.

Faktor kemampuan SDM seseorang senantiasa terkait dengan tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku hukum yang ditampakkan pada saat berlangsungnya proses kegiatan penerimaan

⁷⁷ Lawrence M. Friedmann, Op Cit, 1975, hlm. 6-7.

⁷⁸ Achmad Ali, 1998, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Yasrif Watampone, Jakarta, hlm. 28 dan 192.

CPNS di daerah-daerah. Terutama dalam memahami dan mengimplementasikan norma hukum yang tersebar dalam berbagai regulasi, baik regulasi yang bersifat nasional maupun regional (lokal).

Menurut penulis tentang Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste dianalisis dengan teori efektivitas hukum bahwa faktor yang saling berkaitan dengan eratnya, merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri. Pada elemen kedua yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum. Dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Keandalan dalam kaitannya disini adalah meliputi keterampilan profesional dan mempunyai mental yang baik.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian, pembahasan, maka pada bagian ini akan ditarik beberapa kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah sebagai berikut :

1. Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste adalah kebijaksanaan dan kerahasiaan, keadilan, kejujuran dan integritas, persamaan, rezim eksklusivitas, konflik kepentingan, kekerabatan bagian integral dari *good governance* yang diatur dalam Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional.
2. Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Prinsip-Prinsip *Good governance* Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste, sebagai berikut:
 - a. Faktor hukumnya sendiri, yakni keseluruhan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan penerimaan CPNS.
 - b. Faktor penegak hukum, yakni orang yang melaksanakan hukum terutama aparat penegak hukum, dalam hal ini tertuju pada pejabat pemerintah daerah yang disertai tugas dan tanggung jawab oleh peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan seleksi penerimaan CPNS.

- c. Faktor budaya hukum, yakni kebiasaan-kebiasaan yang berlaku atau diberlakukan menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dari kegiatan pemerintah daerah dalam rangka penerimaan CPNS.
- d. Faktor kesadaran hukum, yakni kepatuhan dan ketaatan seseorang untuk mengaktualisasikan norma atau kaidah hukum dalam rangka penerimaan CPNS
- e. Faktor kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni keadaan pribadi dari pejabat pemerintah daerah yang disertai tugas penerimaan CPNS dan masyarakat yang mengajukan lamaran untuk menjadi CPNS.

B. Saran

Sehubungan dengan beberapa kesimpulan di atas, dapatlah diajukan rekomendasi dalam bentuk saran sebagai berikut:

1. Pendistribusian kewenangan penerimaan CPNS kepada daerah-daerah, perlu tetap diawasi secara berkala dan berjenjang agar dalam pelaksanaan penerimaan CPNS di Timor Leste tidak menyalahi prinsip *good governance* sebagaimana diatur dalam dalam Republik Demokratis Timor-Leste Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Parlemen Nasional.
2. Menindak tegas terhadap siapa saja yang sengaja dan/atau karena kelalaiannya sehingga pelaksanaan penerimaan CPNS di Timor Leste, mengabaikan pelaksanaan kebijaksanaan dan kerahasiaan, keadilan, kejujuran dan integritas, persamaan, rezim eksklusivitas, konflik kepentingan, kekerabatan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A Masyhur Effendi, 2005, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Abdul Aziz judges, 2011, *Negara Hukum dan Demokrasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Abdul Majid, 2014, *Implementasi Kurikulum 2013 Kajian Teoritis dan Praktis*, Interes Media, Bandung
- Abdul Rahman Nur, 2018, *Algemene Beginselen Van Behoorlijk Bestur: Konsepsi Negara Welfare State dalam Menata Kota Palopo*, T.Tp Guepedia
- Achmad Ali, 1998, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Yarsif Watampone, Jakarta
- _____, 2010, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Agus Dwiyanto, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press
- Anwar, Syamsul. 2007. *Studi Hukum Islam Kontemporer*, RM Books. Jakarta,
- Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung
- Burhan Bungin. 2008. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya)*, edisi 1, cet.2, : Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dede Rosyada Dkk, 2000, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani*, ICCE UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Gadyza Glodelava Vwoilare, *Penerapan Asas Nebis In Idem dalam Penegakan Hukum Pidana Internasional di tinjau dari Pasal 17 Statuta Roma Tahun 1998 [...]*, 2016,
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta,

- Gunawan Setiardja, 1990. *Dialektika Hukum dan Moral dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Kanisius, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta
- Harsono dan Nur Hayati, 2010, *Perencanaan Kepegawaian (Perencanaan Kepegawaian, Analisa Jabatan, Formasi Pegawai Negeri Sipil, Rekrutmen/Pengadaan Pegawai, Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan PNS)*, Fokus Media, Bandung,
- Hilda Murni, 2010, *Analisis Efektifitas Pelaksanaan Program Piagam Bintang Keamanan Pangan pada Industri Rumah Tangga Pangan (IRTP) Perspektif Balai Besar POM di Padang*, Tesis. Universitas Negeri Padang
- Huala Adolf, 1998, *Hukum Ekonomi Internasional Suatu Pengantar*, edisi pertama, cetakan ke-2, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- I Wayan Parthiana, 1990, *Pengantar Hukum Internasional*, Mandar Maju, Bandung
- Inu Syafii, Kencana, 2003, *Sistem administrasi Negara Republik Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- John M. Echols dan Hassan Shadily, 1997. *Kamus Inggris-Indonesia (An English-Indonesian Dictionary)*, Gramedia, Jakarta
- L.B. Curson, 1979, *Jurisprudensi, M & E Handbooks*,
- Mangisi Simanjuntak, 2018, *Hukum Internasional “Perjuangan Negara-Negara Berkembang Dalam Mencapai Persamaan Hak”*, edisi I, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Mardiasmo, 2003, *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Kencana Penada Media Group, Jakarta
- Mas`ud, M.Said, 2007, *Birokrasi Di Negara Birokratis*, UMM Press, Malang,

- Merphin Panjaitan, 2011, *Logika Demokrasi Rakyat Mengendalikan Negara*, Permata Aksara, Jakarta
- Miriam Budiardjo, 1998. *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Moleong, Lexy. 2005. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, 2012, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik*, Teras, Yogyakarta
- Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Muhammad Syarif Nuh, 2012, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, Semarang
- Muin Fahmal, 2006. *Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, UI-Press, Yogyakarta.
- Randi R. Wrihatnolo dan Riant Nugroho Dwidjowijoto, 2007, *Manajemen Pemberdayaan*, Elekmedia Komputindo, Jakarta
- Renno Renjaan, *Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dan Itikad Baik Dalam Penarikan*
- Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Rajag Gafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Viethzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sadjijono, 2005. *Fungsi Kepolisian Dalam Pelaksanaan Good Governance*, Laksbang. Yogyakarta
- Sandu Wasistiono, 2002, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Daerah*, Fokusmedia-Anggota IKAPI, Bandung
- Santosa, P. 2008, *Admisistrasi Publik- Teori dan Aplikasi Good Governance*, Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti, 2003, *Good Governance (Pemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung

- Sefriani, 2018, *Hukum Internasional Suatu Pengantar*, edisi II, cetakan ke-8, Raja Grafindo Persada, Depok
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Soemirat, Soleh dan Elvinaro Ardianto. 2003. *Dasar-Dasar Publik Relation*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- _____, 1982, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta
- _____, 1988, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta
- Sulistiyani, A.T., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- _____, 2004. *Kemitraan dan Modul-modul Pemberdayaan*. Gava Media. Yogyakarta
- Sumarto Hetifa Sj, 2003, *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Yayasan Obor Indonesia, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Syahmin, 1992, *Hukum Internasional Publik “Dalam Kerangka Studi Analitis”*, Percetakan Binacipta, Bandung
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Weber, Max, *Sociology*, 2006, *diIndonesikan oleh Noorkholis*, Pustaka Pelajar

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-undang Dasar Republika Demokratika Timor Leste

C. Lain-lain

Acacio Frenande Vassalo, 2014, "*Law Enforcement Civil Servant Discipline in Achieving Good Governance in East Timor*", *Journal of Legal Issues*, (Vol 43, No 03)

Agus, 2018, *Penetrapan Konsep Good Governance Dalm Rekrutmen dan Pengembangan PNS Di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah*, Vol. 1 No. 2 (online) melalui <http://journal.uinmataram.ac.id/index.php/politea>, Diakses pada tanggal 16 Desember 2020.

Ahmad Faqih and Widayati, 2018, *Wonosobo Regulation No. 3 of 2014 on Regarding Regional Organization to Achieve Good Governance*, dalam *Jurnal Daulat Hukum Volume 2 (4)*, Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 511, <https://media.neliti.com/media/publications/324387-wonosobo-regulation-no-3-of-2014-on-rega-6cf1b3c6.pdf>

Ghufrondimyati.blogspot.co.id/2014/05/pengkur-9-implementasi-kurikulum.html?m=1 Diunduh Pada Selasa 22 Agustus 2021, Pukul 12.44 OTL

<http://e-journal.uajy.ac.id/10702/1/JURNAL.pdf>. Diakses pada 04 Maret 2020

https://id.wikipedia.org/wiki/Calon_Pegawai_Negeri_Sipil

<https://id.wikipedia.org/wiki/Prinsip>

<https://intisari.grid.id/read/032902483/mirisnya-pns-di-timor-leste-lebih-dari-dua-dekade-merdeka-baru-kini-dapat-tunjangan-yang-sudah-umum-diterima-asn-indonesia-ini-itu-pun-setelah-tunjangan-mewah-d?page=all>

Jimly Asshiddiqie , 2012, *Negara Hukum dan Asas Legalitas sebagai Rambu-Rambu bagi Aparatur Sebagai Pelayan Masyarakat*. hlm.1 <http://www.rasoirelectriquehomme.org> .

Juanda Nawawi, 2012, "*Membangun Kepercayaan dalam Mewujudkan Good Governance*", *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, (Volume, 1, NO. 3, Juni 2012), hlm, 19. *Jurnal (online)*,.

Made Supartawan, *Pengertian Prinsip dan Penerapan Good Governance di Indonesia* accessible from <https://humassetda.bulelengkab.go.id/artikel/pengertian-prinsip->

dan-penerapan-goodgovernance-di-indonesia-99, di unduh pada tanggal 14 Agustus 2021, pukul 21.05 OTL

Mishra, Satish Candra. "Pemerintah dan Pemerintahan: Memahami Ekonomi Politik Reformasi Institusi" *Jurnal Reformasi Ekonomi*, Vol 1 (2), hlm. 42

Muhammad Adib, Sri Kusriyah and Siti Rodhiyah Dwi Istinah, 2019, *The Giving Of Disciplinary Penalty of Civil Servants Based On Government Regulation Number 53 of 2010 in Governments of Demak Regency*, dalam *Jurnal Daulat Hukum* Volume 2 (4), Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 443 dan 445, <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/8239/3862>

Pahlevi, R. 2013, *Analisis Efektivitas Proses Rkrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia* PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta, <http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/65315/analisis-efektivitaspelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumberdaya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember2013-.html>, Diakses pada tanggal 5 januari 2021.

Renno Renjaan, *Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dan Itikad Baik Dalam Penarikan Diri United States Dari UNESCO*, Dikutip dari <https://www.academia.edu/35858359/>. Diakses pada 28 Agustus 2021.

Sufi Hamdani Kurniawan and Sri Kusriyah, 2019, *Revitalization Program Of The Market In Improving Infrastructure Development And Participation Of The Market Traders*, dalam *Jurnal Daulat Hukum* Volume 2 (3), Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 437 <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/5676/3425>

Suhendra, D. 2017. *Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*. *Jurnal Muqqodimah*, Volume 1, Nomor 2.

Widya Pratiwi Asmara, Sri Kusriyah, and Widayati, 2019, *Staffing Application System In The Development And Supervision Of Employees Based On Information Technology (It) In Order To Good Government At Regional Office In The Ministry Of Justice And Human Rights Of Central Java (Case Study At Regional Office of the Ministry of Justice and Human Rights of Central Java)*, dalam *Jurnal Daulat Hukum* Volume 2 (4), Published Master Of Law, Faculty of Law Unissula, hlm. 470, <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/8290/3867>

Yulliyanti, E. 2009, *Analisis Proses rkrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 16, No 3, 131-139.

