

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI
ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA
(Studi Kasus Kecamatan Kendal)**

TESIS



Nama : Faisal Iskandar
N.I.M : 20302300075

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI
ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA
(Studi Kasus Kecamatan Kendal)**

TESIS

**Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Studi Magister Ilmu Hukum**

OLEH :

Nama : Faisal Iskandar

N.I.M : 20302300075

Konsentrasi : HTN/HAN



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI
ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA
(Studi Kasus Kecamatan Kendal)**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **FAISAL ISKANDAR**
NIM : 20302300075
Konsentrasi : HTN/HAN

Disetujui oleh:
Pembimbing
Tanggal,

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt.,

M.Hum.

NIDN: 06-0503-6205

Mengetahui,


Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA

Dr. H. Jawad Hafidz, S.H., M.H.

NIDN : 06-2004-6701

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI
ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA
(Studi Kasus Kecamatan Kendal)**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **15 November 2024**
Dan dinyatakan **LULUS**



Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,

Dr.H. Jawade Hafidz, S.H.,M.H.
NIDN: 06-2004-6701


Anggota

Anggota,

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt.,
M.Hum.
NIDN: 06-0503-6205

Dr. Achmad Artfullah, S.H., M.H.
NIDN : 01-2111-7801

Mengetahui
Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA



Dr. H. Jawade Hafidz, S.H.,M.H.
NIDN : 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAISAL ISKANDAR

NIM : 20302300075

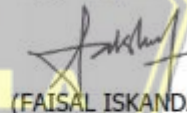
Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI ADMINISTRASI
KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA
(Studi Kasus Kecamatan Kendal)**

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,.....November 2024

Yang menyatakan,



(FAISAL ISKANDAR)



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAISAL ISKANDAR

NIM : 20302300075

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

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

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI ADMINISTRASI
KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA
(Studi Kasus Kecamatan Kendal)**

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 penulis 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,.....November 2024

Yang menyatakan,



(FAISAL ISKANDAR)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO

Tidak Ada Yang Tidak Mungkin Selama Kita Yakin dan Mau Berusaha

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk :

1. Ibu dan Ayah yang selalu mendoakan dan memberikan semangat;
2. Tria Rosdiana, Istriku tercinta dan anak-anak yang selalu menyemangati;
3. Rekan-rekan Magister Ilmu Hukum Angkatan 43 terutama kelas A atas segala kebersamaannya;
4. Seluruh Civitas Fakultas Ilmu Hukum Magister Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia serta ridho-NYA, sehingga penulisan dapat menyelesaikan penelitian tesis dengan judul “*ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA (Studi Kasus Kecamatan Kendal)*”. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (M.H) pada program studi Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Dosen Pembimbing atas bimbingan dan masukan dalam penulisan tesis ini;
2. Bapak Dr. H. Jawade Hafidz, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Ketua Penguji atas arahan dan masukan bagi penulis;
3. Dr. H. Denny Suwondo, SH., MH selaku Ketua Program Study Magister Ilmu Hukum Univesitas Sultan Agung Semarang atas fasilitas selama proses perkuliahan;
4. Bapak Dr. Achmad Arifullah, S.H., M.H., selaku Anggota Penguji atas arah dan masukan dalam penulisan tesis ini;
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan ilmu selama proses perkuliahan;
6. Semua staf Program Studi Magister Ilmu Hukum Univesitas Islam Sultan Agung Semarang
7. Bapak Abdul Basir, S.H., M.H., selaku Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Kendal atas masukan dan fasilitasi pengumpulan data kepegawaian dalam penulisan tesis ini;

8. Bapak Saefudin, S.Sos selaku Camat Kendal Kabupaten Kendal atas bimbingan dan saran selama penulisan tesis ini;
9. Lurah Se-Kecamatan Kendal terutama Lurah Ngilir Bapak Darmo Sulistiyono, S.E.,MM selaku Ketua Paguyuban Lurah Kabupaten Kendal atas bimbingan, masukan dan bantuan dalam proses penulisan tesis ini.

Demikian pula tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dan memberikan data guna penyusunan Tesis ini. Dengan rasa tulus ikhlas harapan penulis tidak lain semoga amal kebajikan beliau akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Apabila Tesis ini ada hal-hal yang kurang berkenan dihati para pembaca, oleh karenanya penulisan mohon maaf yang sebesar-besarnya dan mohon maklum adanya.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu hukum. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 15 November 2024

Yang menyatakan



(Faisal Iskandar)

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perbedaan regulasi administrasi kepegawaian antara kelurahan dan desa, serta dampaknya terhadap pengelolaan sumber daya manusia di kedua institusi tersebut. Fokus utama penelitian adalah pada tiga aspek administrasi kepegawaian: pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai. Metodologi yang digunakan adalah studi perbandingan regulasi dan analisis dampaknya, dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Data diperoleh melalui studi literatur dan dokumen terkait regulasi kepegawaian di kelurahan dan desa. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian antara kelurahan dan desa. Kelurahan, sebagai bagian dari perangkat daerah, terikat pada sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan regulasi yang lebih kompleks dan sentralistik. Sementara itu, desa memiliki otonomi yang lebih luas dalam mengelola aparaturnya, dengan regulasi yang lebih sederhana dan fleksibel.

Perbedaan ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, di mana desa cenderung lebih responsif dalam mengisi kekosongan jabatan dan mengelola pegawainya. Kelurahan, di sisi lain, menghadapi tantangan dalam hal kekosongan jabatan yang berkepanjangan dan keterbatasan dalam pengambilan keputusan terkait kepegawaian.

Penelitian ini menemukan urgensi untuk pengaturan lebih lanjut dalam bidang kepegawaian di kelurahan, khususnya terkait pemberian pengecualian seperti yang telah diterapkan dalam penataan reformasi birokrasi. Hal ini didasarkan pada peran vital kelurahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pengesahan dokumen-dokumen penting seperti pertanahan. Pengecualian ini diperlukan untuk menjamin keadilan bagi masyarakat dalam memperoleh kualitas pelayanan publik yang optimal, mengingat kondisi saat ini di mana kelurahan menghadapi kekurangan sumber daya kepegawaian yang signifikan untuk menjalankan roda pemerintahan secara efektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan reformulasi regulasi administrasi kepegawaian di kelurahan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, dengan tetap mempertahankan prinsip-prinsip good governance. Reformulasi ini harus mempertimbangkan kekhususan fungsi kelurahan sebagai unit pelayanan publik terdepan dan memberikan fleksibilitas yang memadai dalam pengelolaan kepegawaian untuk menjamin kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: kelurahan, desa, regulasi.

ABSTRACT

This research examines the differences in personnel administration regulations between urban villages (kelurahan) and rural villages (desa), and their impact on human resource management in both institutions. The main focus of the research is on three aspects of personnel administration: appointment, transfer, and dismissal of employees. The methodology used is a comparative study of regulations and their impact analysis, using a normative juridical approach. Data was obtained through literature studies and documents related to personnel regulations in urban and rural villages. The research results show significant differences in personnel administration management between urban and rural villages. Urban villages, as part of the regional apparatus, are bound by the State Civil Apparatus (ASN) system with more complex and centralistic regulations. Meanwhile, rural villages have broader autonomy in managing their personnel, with simpler and more flexible regulations.

These differences impact the effectiveness and efficiency of human resource management, where rural villages tend to be more responsive in filling vacant positions and managing their employees. Urban villages, on the other hand, face challenges in terms of prolonged position vacancies and limitations in personnel-related decision-making.

This research finds urgency for further regulation in urban village personnel management, particularly regarding exemptions similar to those implemented in bureaucratic reform arrangements. This is based on the vital role of urban villages in providing public services and validating important documents such as land affairs. These exemptions are necessary to ensure justice for the community in obtaining optimal public service quality, considering the current conditions where urban villages face significant human resource shortages to effectively run their governmental operations.

The research concludes that a reformulation of personnel administration regulations in urban villages is needed to improve the effectiveness and efficiency of human resource management while maintaining good governance principles. This reformulation must consider the specific functions of urban villages as front-line public service units and provide adequate flexibility in personnel management to ensure quality service to the community.

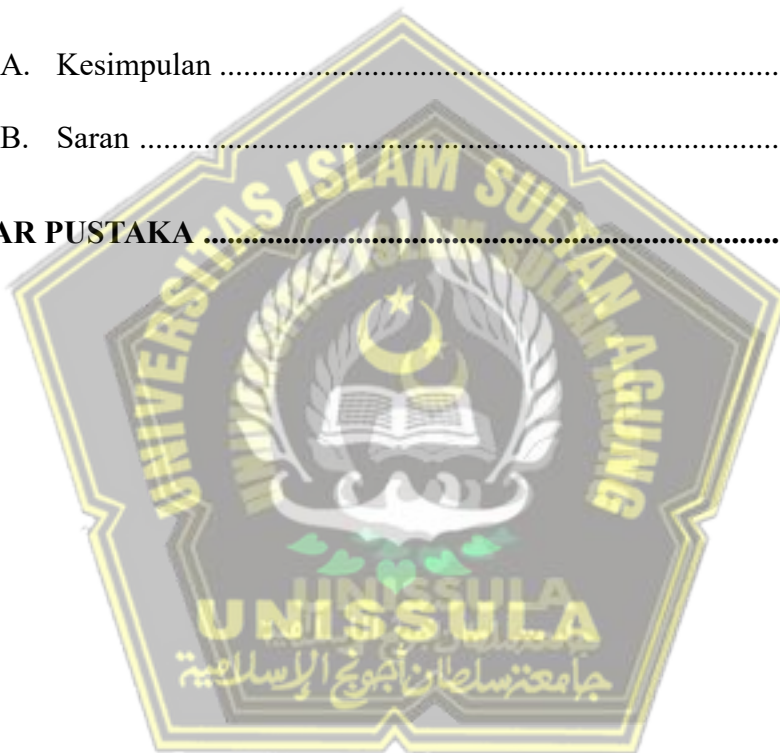
Keywords: urban village, rural village, regulation.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIBING TESIS	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kerangka Konseptual	9
F. Kerangka Teoretis	30
G. Metode Penelitian.....	44
H. Sistematika Penulisan.....	48

I. Jadwal Penelitian.....	49
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	50
A. Tinjauan Umum Administrasi Kepegawaian.....	50
1. Pengertian Administrasi Kepegawaian	50
2. Sejarah Regulasi Adminstrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa	56
B. Tinjauan Umum Perbandingan Regulasi	61
1. Regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan	61
2. Regulasi Administrasi Kepegawaian di Desa	63
3. Matriks Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa di Kabupaten Kendal	71
C. Tinjauan Umum Keadilan dalam Islam	80
1. Definisi Keadilan dalam Alquran dan Hadist	80
2. Makna Keadilan.....	83
3. Penerapan Keadilan dalam Sistem Pemerintahan.....	85
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	88
A. Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa.....	88
1. Pengadaan Pegawai	90
2. Perpindahan Pegawai.....	96
3. Pemberhentian Pegawai.....	101

B. Gambaran pengadministrasian kepegawaian di Kelurahan.....	104
C. Analisis Regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan....	116
1. Teori Kepastian Hukum.....	116
2. Teori Efektifitas Hukum	119
3. Teori Hukum Progresif.....	130
BAB IV PENUTUP	137
A. Kesimpulan	137
B. Saran	138
DAFTAR PUSTAKA	139



DAFTAR TABEL

1. Tabel II Matriks Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian
.....71
2. Tabel III Data Jumlah Pegawai Kelurahan
SeKecamatan Kendal Tahun 2022-2024..... 104
3. Tabel IV Data Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Anjab dan
ABK Kelurahan Se Kecamatan Kendal Tahun 2024..... 105
4. Tabel V Jabatan Kosong di Kelurahan Se Kecamatan Kendal
Tahun 2022, 2023 dan 2024..... 111
5. Tabel VI Daftar Pengisian Jabatan Kosong melalui
penunjukan Plt di Kelurahan Se Kecamatan Kendal 113



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelurahan dan Desa merupakan satuan pemerintahan yang memiliki peran penting dalam pelayanan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Meskipun memiliki tujuan yang sama dalam memberikan pelayanan publik, terdapat perbedaan signifikan dalam pendekatan dan fokus pelayanan mereka. Desa, sebagai entitas yang memiliki hak asal-usul dan hak tradisional, lebih mengedepankan pengembangan infrastruktur dan pemberdayaan masyarakat. Hal ini mencakup pembangunan jalan, jembatan, fasilitas umum, serta program-program pemberdayaan ekonomi.

Kelurahan, yang merupakan bagian dari pemerintahan daerah kabupaten/kota, lebih berfokus pada pelayanan administrasi. Lurah dan perangkat Kelurahan bertugas untuk mengelola administrasi kependudukan, perizinan, dan layanan publik lainnya yang bersifat administratif. Pengaturan ini sejalan dengan semangat otonomi daerah yang diamanatkan oleh Pasal 18B ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal ini menegaskan bahwa “Negara mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat serta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang diatur dalam undang-undang”¹.

¹ Undang- Undang Dasar 1945 Pasal 18B ayat (2)

Kelurahan dan Desa diberikan kewenangan untuk mengelola urusan lokal mereka sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masyarakat setempat. Penjelasan umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dijelaskan bahwa:

“Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, Daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman Daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.”²

Pada hakekatnya sistem pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia menganut sistem otonomi bertingkat, yakni provinsi memiliki otonomi terbatas, kabupaten/kota memiliki otonomi luas dan Desa memiliki otonomi asli. Semua tingkatan tersebut pada dasarnya dibentuk untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kelurahan dan Desa adalah dua satuan pemerintahan terendah dengan status berbeda.

Desa adalah satuan pemerintahan yang diberi hak otonomi adat sehingga merupakan badan hukum. Kelurahan adalah satuan pemerintahan administrasi yang hanya merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota. Kelurahan pada akhirnya bukan sebuah badan hukum melainkan hanya sebagai tempat beroperasinya pelayanan pemerintahan dari pemerintah kabupaten/kota di wilayah Kelurahan setempat.

² Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah hlm 2

Desa adalah wilayah dengan batas-batas tertentu sebagai kesatuan masyarakat hukum (adat) yang berhak mengatur dan mengurus urusan masyarakat setempat berdasarkan asal usulnya. Jika melihat tujuan pemerintah, fokus pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan masyarakat adalah Kelurahan dan Desa. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa Kelurahan dan Desa merupakan unit pemerintahan yang terkecil dan paling bawah sebagai ujung tombak dalam urusan pembangunan. Penguatan pondasi pemerintahan di level Kelurahan dan Desa diharapkan dapat memperkuat pemerintahan yang lebih berdaya guna dan tepat sasaran.

Pemerintah Kelurahan dan Desa melaksanakan fungsi administrasi, pelayanan kepada masyarakat, penyediaan sarana prasarana meliputi fasilitas umum, kesehatan, pendidikan, utamanya pemberdayaan masyarakat. Kelurahan dan Desa memiliki tugas pelayanan publik yang sama, namun regulasi yang mendasari pelaksanaan administrasi di Kelurahan dan Desa berbeda. Perkembangan undang-undang yang mengatur Desa di Indonesia dimulai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979, yang mengatur unifikasi bentuk dan susunan pemerintahan Desa di seluruh Indonesia, meskipun sering dianggap mengurangi unsur tradisional dan adat. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 memperkenalkan konsep otonomi daerah yang lebih luas, memberikan kewenangan lebih besar kepada Desa untuk mengatur urusan lokalnya.

Perubahan signifikan terjadi dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, yang memberikan dasar hukum yang lebih jelas dan rinci mengenai penyelenggaraan pemerintahan Desa, termasuk kewenangan, keuangan, dan pembangunan Desa. Peraturan ini juga yang menjadi dasar hukum pemberian Dana Desa. Poin penting dalam perubahan undang-undang Desa termasuk perpanjangan masa jabatan kepala Desa dari enam tahun menjadi delapan tahun dengan maksimal dua periode, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024. Selain itu, undang-undang ini juga memperkenalkan dana konservasi dan rehabilitasi untuk Desa-Desa yang berada di kawasan konservasi, serta peningkatan alokasi dana Desa minimal 10% dari dana alokasi umum dan dana bagi hasil yang diterima kabupaten/kota.

Sejarah perkembangan regulasi Kelurahan diatur sejak keluarnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979, yang mengatur Kelurahan dan Desa secara bersamaan meskipun tidak secara rinci. Pengaturan Kelurahan kemudian lebih spesifik diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan, yang kemudian dicabut dan digantikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Pasal 30 ayat (9) PP No. 17 Tahun 2018 menyatakan bahwa pembentukan, penghapusan, penggabungan, dan penyesuaian Kelurahan diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati atau walikota.

Berbeda dengan Desa yang memiliki pengaturan terperinci sendiri sejak Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, administrasi kepegawaian di Kelurahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun

2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdampak pada Kelurahan, terutama dalam hal penghapusan tenaga honorer dan mekanisme pengisian jabatan CPNS dan PPPK karena pengisian kekosongan pegawai di Kelurahan memerlukan mekanisme yang lebih panjang, berbeda dengan Desa yang disahkan kepala Desa. Perbedaan regulasi Kelurahan dan Desa membuat upaya penyelesaian permasalahan yang ada menggunakan pendekatan yang berbedabeda. Namun saat ini keadaan Kelurahan berada dalam keadaan yang kurang menguntungkan. Perkembangan regulasi yang ada, berdampak pada penyelenggaraan administrasi kepegawaian di Kelurahan jika dibandingkan dengan yang ada di Desa.

Karena Desa memiliki pengaturan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang memiliki mekanisme perekrutannya sendiri yang diatur melalui Undang-undang nomor 3 tahun 2024 yang merupakan hasil perjuangan melalui penyampaian aspirasi Asosiasi Kepala Desa di tingkat DPR RI. Kelurahan dengan berbagai keterbatasannya tidak memiliki akses yang sama dalam menyuarakan kebutuhan masyarakat, karena hanya merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yang didelegasikan ke provinsi hingga kabupaten/kota. Pada akhirnya jumlah pegawai yang pensiun tidak mendapatkan formasi lagi sehingga terjadi kekosongan pegawai, belum lagi di hapuskannya tenaga Non-ASN di tahun 2024.

Penghapusan tenaga Non-ASN temuat dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa "Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib

diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya³” Kebijakan ini akan mengurangi kembali jumlah pegawai yang bekerja di Kelurahan, selain itu terjadi kekosongan jabatan struktural di Kelurahan yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan penurunan jumlah pegawai dan kekosongan pejabat struktural yang berlangsung lama.

Pada penataan pegawai non-ASN atau nama lainnya mengharuskan pegawai yang berusia lebih dari 60 tahun tidak boleh untuk melakukan perpanjangan kontrak, pegawai non-ASN. Pegawai yang belum masuk usia pensiun diarahkan untuk mengikuti seleksi CPNS dan PPPK. Namun yang menjadi permasalahan adalah formasi yang dilamar bukan formasi asal tempat dia bekerja sehingga jika pegawai non-ASN diterima maka akan terjadi kekosongan pegawai yang tidak dapat di isi kembali. Pengaturan pengisian kekosongan pegawai di Desa sesuai pasal 7 ayat (3) Permendagri Nomor 67 Tahun 2017 ”Pengisian jabatan perangkat Desa yang kosong paling lambat 2 (dua) bulan sejak perangkat Desa yang bersangkutan berhenti”⁴.

Perencanaan, perekrutan dan pengangkatan aparat Desa bisa dilakukan oleh Desa mekanisme pengangkatan perangkat Desa melibatkan beberapa tahapan. Kepala Desa bertanggung jawab merencanakan kebutuhan

³ Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2024 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 66

⁴ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 Pasal 7 ayat (3)

perangkat Desa berdasarkan tugas dan fungsi di tingkat Desa. Sebelum melakukan pengangkatan, kepala Desa berkonsultasi dengan camat untuk mendapatkan rekomendasi tertulis. Proses perekrutan melibatkan penjaringan calon perangkat Desa dan penyaringan berdasarkan kualifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan. Setelah itu, kepala Desa mengangkat perangkat Desa berdasarkan hasil seleksi dan kualifikasi. Camat memberikan rekomendasi tertulis terkait pengangkatan, dan perangkat Desa diangkat oleh kepala Desa melalui Keputusan Kepala Desa Penggajian perangkat Desa didanai melalui Dana Alokasi Desa (ADD) yang dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja Desa.

Kelurahan tidak memiliki kewenangan menyelenggarakan rumah tangganya secara otonom. Maka, konsep penyelenggaraan pemerintahan tidak berlandaskan pada konsep pengembangan masyarakat seperti halnya di Desa, tetapi lebih mengedepankan aspek pelaksana teknis dari tugas yang diberikan oleh bupati/walikota melalui camat. Hal ini membuat fleksibilitas kinerja dari Kelurahan harus bergantung pada instansi vertikal di atasnya⁵. berbeda dengan Desa yang memiliki kewenangan untuk mengurus sendiri lewat pendelegasian termasuk kewenangan untuk mengelola kepegawaian.

Melihat dari perbedaan regulasi yang ada dalam penyelenggaraan Administrasi Kepegawian di Kelurahan dan Desa serta dengan adanya regulasi terbaru yang berdampak pada pengaturan Adminitrasi

⁵ Pratama Lawrance, 2023, Analisis Yuridis Perubahan Tata Pemerintahan Kelurahan dan Desa dalam Perspektif otonomi, *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau*, Vol X No.2 Juli – Desember, 2023, hlm.11.

Kepegawaian di Kelurahan maka penulis akan menganalisis regulasi Administrasi Kepegawaian yang dilaksanakan di Kecamatan Kendal Kabupaten Kendal. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN REGULASI ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN KELURAHAN DAN DESA (STUDI KASUS KECAMATAN KENDAL KABUPATEN KENDAL)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa?
2. Bagaimana Impelentasi Regulasi Pengadministrasian Kepegawaian Di Kelurahan?
3. Bagaimana Analisis Administrasi Kepegawaian Di Kelurahan dan Desa?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan Regulasi Administrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengadministrasian kepegawaian di Kelurahan;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis yuridis Administrasi Kepegawaian di Kelurahan yang diharapkan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu hukum serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama dalam memahami administrasi kepegawaian yang ada di Kelurahan dan Desa.
2. Manfaat Praktik: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan mengenai administrasi kepegawaian terutama di Kelurahan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah susunan dari beberapa konsep sebagai satu kebulatan yang utuh, sehingga terbentuk suatu wawasan untuk dijadikan landasan, acuan, dan pedoman dalam penelitian atau penulisan. Sumber konsep adalah peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, karya tulis ilmiah, laporan penelitian, disertasi, tesis, ensiklopedia, kamus, dan lain-lain⁶. Berikut definisi-definisi yang terkait judul tesis:

1. **Analisis Yuridis:** Analisis yuridis adalah metode penelitian hukum yang menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar analisis. Tujuannya untuk memahami makna dan maksud peraturan perundang-undangan, mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan hukum, dan merumuskan solusi hukum yang tepat.

⁶ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm.55.

Penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai sumber hukum, memeriksa fakta-fakta terkait, serta menganalisis dan mengevaluasi setiap aspek hukum yang terkait, memeriksa apakah peraturan atau putusan pengadilan telah diterapkan dengan benar, apakah ada pertentangan antara hukum yang berlaku, atau apakah ada kebijakan hukum yang perlu diperbaiki.” Cara berpikir yuridis adalah cara berpikir yang berdasarkan logika hukum dengan berpedoman pada norma-norma hukum positif, asas-asas hukum dan doktrin-doktrin hukum.

Tatanan norma-norma hukum positif, asas-asas hukum dan doktrin-doktrin hukum adalah landasan dan sekaligus bingkai kerangka berpikir yuridis”⁷. Melalui Analisis yang cermat, penulis bisa memastikan bahwa keputusan hukum yang diambil didasarkan pada prinsip-prinsip hukum yang benar dan adil, serta membantu memperbaiki kebijakan hukum yang tidak efektif atau tidak adil dan tidak mampu menjawab tantangan perkembangan zaman.

2. **Perbandingan Regulasi:** Perbandingan adalah proses membandingkan dua atau lebih hal untuk menemukan perbedaan, kesamaan, serta tantangan dan solusi yang muncul dalam pemberlakuan kebijakan kepegawaian di tingkat Kelurahan dan Desa.

⁷ Asmak Ul Hosnah et al., 2021, *Karakteristik Ilmu Hukum dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Depok, hlm.260.

Pengertian "Regulasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pengaturan. Regulasi di Indonesia diartikan sebagai sumber hukum formil berupa peraturan perundang-undangan yang memiliki beberapa unsur, yaitu merupakan suatu keputusan yang tertulis, dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang, dan mengikat umum⁸. Perbandingan regulasi dilakukan untuk memahami perbedaan, kesamaan, serta tantangan dan solusi yang muncul dalam pemberlakuan kebijakan kepegawaian di tingkat Kelurahan dan Desa.

Regulasi ini mencakup berbagai aspek, seperti prosedur pengangkatan, mutasi, promosi, dan pemberhentian pegawai, hak dan kewajiban pegawai, serta sistem pelaporan dan pengawasan. Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk memahami bagaimana regulasi kepegawaian di kedua entitas berbeda dalam pemberlakuan kebijakan kepegawaian dan bagaimana tantangan yang dihadapi dapat diatasi dengan solusi yang efektif. Dengan demikian, perbandingan regulasi ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas pemberlakuan kebijakan kepegawaian di tingkat Kelurahan dan Desa serta menemukan solusi yang dapat dilakukan sebagai upaya dalam menyelesaikan tantangan yang ada dalam perkembangan regulasi dan masyarakat.

⁸ Emerson Yuntho, *Panduan PUBLIC REVIEW (Eksaminasi Publik Peraturan Perundangan)*, Indonesia Corruption Watch, Agustus 2012, hlm.11.

3. **Administrasi Kepegawaian:** "Menurut Liang Gie bahwa Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia"⁹.

"Hukum administrasi meliputi peraturan-peraturan yang berkenaan dengan administrasi. Administrasi berarti sama dengan pemerintahan. Sehingga HAN (Hukum Administrasi Negara) disebut juga hukum tata pemerintahan. Perkataan pemerintah dapat disamakan dengan kekuasaan eksekutif, artinya pemerintahan merupakan bagian dari organ dan fungsi pemerintahan, yang tugas utamanya bukankah organ dan fungsi pembuat undang-undang dan peradilan"¹⁰.

"William E. Monser dan J. Donald Kingsley (1978:33) mengemukakan bahwa administrasi kepegawaian membahas seluruh aktivitas dan kinerja pegawai yang dimulai dari penerimaan pegawai, tes masuk pegawai, penilaian kecakapan pegawai, pemindahan pegawai, kenaikan pangkat, latihan dan pendidikan, kehadiran absensi, pengeluaran pegawai, kesehatan, rekreasi,

⁹ Anwar, et al., 2021, *Teori dan Aplikasi Hukum Administrasi Negara*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh, hlm.2.

¹⁰ *Ibid* Hlm.4-5.

kesejahteraan, lingkungan kerja, kerja sama pegawai, kerja sama pegawai-atasan, peraturan, dan ketentuan lainnya”¹¹.

“Administrasi kepegawaian dalam instansi pemerintah tidak dapat dilepaskan dari kegiatan administrasi secara keseluruhan. Lingkup kegiatan administrasi kepegawaian, antara lain penerimaan, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian tenaga kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”¹².

Sasaran dan lingkup kegiatan ini sekaligus memberikan pengertian dari administrasi kepegawaian. Kegiatan administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. *Staffing*, meliputi penyaringan, interview, pengangkatan, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, promosi, mutasi, dan perluasan pekerjaan.
2. Pembinaan, meliputi: bimbingan, penilaian kepegawaian, inventarisasi, kontrol pemindahan, pelayanan kesehatan, pencegahan kecelakaan, kesejahteraan pegawai, dan sebagainya.
3. Hubungan kepegawaian, meliputi hubungan serikat kerja dengan organisasi serikat kerja yang lain, atau hubungan antara organisasi serikat kerja dengan perusahaan,

¹¹ Sahya Anggara, 2016, *Admistrasi Kepegawaian Daerah*, CV Pustaka Setia, Bandung, hlm.12.

¹² *Ibid* hlm.13.

perundingan, kontrak kerja, keluhan buruh, perwasitan jika terjadi perselisihan kerja, dan sebagainya.

4. Latihan dan pengembangan, meliputi job training, latihan kepemimpinan, pengembangan kepemimpinan, latihan khusus atau latihan kerja sebelum menduduki suatu jabatan, dan sebagainya.
5. Kompensasi, meliputi gaji dan upah, tunjangan, bonus, pembagian laba, hadiah, dan sebagainya.
6. Komunikasi kepegawaian, meliputi: buku petunjuk, saluran komunikasi, pengendalian gosip, keluh kesah, mendengarkan keluhan survei tingkah laku modal, dan pengharapan.
7. Organisasi, meliputi penyusunan struktur organisasi, penggunaan saluran organisasi formal dan informal, dan mengatasi akibat yang ditimbulkan dari perubahan organisasi.
8. Administrasi, meliputi penjelasan dan penafsiran mengenai otoritas, konsultasi, partisipasi, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.
9. Kebijakan kepegawaian dan pelaksanaannya, meliputi penentuan tujuan, kebijakan, strategi, dan perencanaan kebutuhan tenaga.

10. Tinjauan, perhitungan, penelitian, meliputi program laporan dan pencatatan, evaluasi kebijaksanaan dan program, pengujian teori, inovasi, percobaan, dan analisis biaya dan keuntungan¹³.

”Felix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro menyebutkan bahwa ruang lingkup administrasi kepegawaian meliputi kegiatan pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi latihan jabatan (in-service training), promosi, dan pemberhentian. Adapun Bintoro Tjokroamidjojo mengatakan bahwa pokok-pokok umum yang dilakukan dalam administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Dasar hukum kepegawaian negeri dan administrasi kepegawaian;
2. lembaga yang menyelenggarakan administrasi kepegawaian, dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan pemerintah serta memiliki hubungan yang jelas dengan kementerian serta unit pengurusan kepegawaiannya;
3. adanya struktur klasifikasi serta jabatan kepegawaian;
4. pengadaan (*recruitment*) dan penempatan atau penunjukan (*placement and appointment*) berdasarkan suatu sistem

¹³ *Ibid* hlm.13-14

yang tidak memihak dan standar-standar tertentu sesuai dengan keperluan pekerjaan/jabatan;

5. sistem promosi dan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai, disiplin, pemindahan atau pergantian jabatan serta pemberhentian;
6. sistem gaji berdasarkan standar tertentu yang objektif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan dapat diubah jika diperlukan. Hal ini dikaitkan dengan pensiun;
7. adanya program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai negeri;
8. hubungan dengan organisasi-organisasi kepegawaian dan serikat-serikat sekerja;
9. tata usaha kepegawaian dalam arti data kepegawaian individual, absensi, cuti, kenaikan gaji, dan sebagainya”¹⁴.

”Jucius menyatakan bahwa bidang kegiatan administrasi kepegawaian, meliputi pengadaan, pengembangan, pembinaan, dan penggunaan. Dengan kata lain, bidang kegiatan administrasi kepegawaian meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan dan pengendalian dari kegiatan pengadaan, pengembangan, penggajian, dan integrasi tenaga kerja pegawai dalam suatu organisasi tertentu. Lingkup kegiatan administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

¹⁴ *Ibid* hlm.15

1. kegiatan pengadaan dan seleksi tenaga kerja/pegawai untuk mengetahui segenap rangkaian seleksi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan;
2. kegiatan penempatan calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan;
3. kegiatan pengembangan, untuk mengetahui segenap proses latihan (training), baik latihan sebelum menduduki jabatan maupun latihan setelah menduduki jabatan. Latihan ini hendaknya dikaitkan dengan promosi bagi pegawai yang bersangkutan;
4. kegiatan pemberhentian, untuk mengetahui segenap proses pemberhentian tenaga kerja/pegawai, baik pemberhentian sebelum masanya maupun setelah sampai saatnya berhenti (pensiun).

Administrasi kepegawaian di Kelurahan dan Desa melibatkan beberapa proses penting. Penelitian ini akan menganalisis beberapa tahap pengadministrasian mulai dari perencanaan pengangkatan yang menjadi langkah awal dalam mengisi posisi pegawai. Kelurahan dan Desa harus mengidentifikasi kebutuhan dan peran yang diperlukan. Setelah itu, deskripsi pekerjaan untuk setiap posisi harus disusun dengan jelas. Pengumuman lowongan kemudian dilakukan melalui berbagai saluran agar masyarakat dapat mengetahui kesempatan tersebut.

Ketika ada kekosongan pegawai di Desa atau Kelurahan, kepala Desa atau Pejabat Pengelola Kepegawaian (PPK) memiliki dua opsi. Pertama, mereka dapat melakukan mutasi antar perangkat baik di Desa atau Kelurahan. Kedua dapat melakukan pengadaan pegawai lewat seleksi sesuai dengan usulan bazzeting yang sudah disepakati. Khusus kekosongan jabatan struktural di Kelurahan PPK melaksanakan proses penjaringan berdasarkan hasil koordinasi Tim BAPERJAKAT untuk melaksanakan mutasi atau promosi dalam mengisi kekosongan jabatan.

Honorarium juga menjadi bagian penting dalam administrasi kepegawaian, terdapat perbedaan peraturan pemberian gaji dan honorarium antara Kelurahan dan Desa. Desa memiliki wewenang dalam mengatur penggajian Perangkat Desa karena memiliki otonomi yang lebih besar. Desa dapat menyesuaikan gaji dan tunjangan sesuai dengan kondisi lokal dan keuangan Desa.

Kejelasan status dan pemberian honorarium bagi pegawai non ASN di Kelurahan yang saat ini sedang dilaksanakan penataan memiliki permasalahan sendiri terutama jika gagal dalam penerimaan seleksi PPPK tahun 2024. Honorarium untuk LKK hingga saat ini belum diberikan meskipun sebagai mitra Kelurahan telah melaksanakan kewajibannya membantu Kelurahan dalam perencanaan pelaksanaan dan pengawasan pembangunan serta meningkatkan pelayanan masyarakat.

Sebelum keluarnya Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 Kelurahan masih bisa mengisi kekosongan dengan memanfaatkan tenaga Non-ASN, berdasarkan Surat Edaran MENPANRB Nomor B/1527/M.SM.01.00/2023 tentang pemberian honorarium bagi non-ASN masih dianggarkan hingga tahun 2024. Pasal 66 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 menyebutkan bahwa 31 desember 2024 pegawai Non-ASN harus selesai penataannya melalui penerimaan CPNS dan PPPK yang dapat diikuti oleh non-ASN.

4. **Kelurahan:** Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan menyebutkan dalam ayat 1 "Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat." dan ayat (2) Kelurahan adalah bagian wilayah dari Kecamatan sebagai perangkat Kecamatan¹⁵.

Kepegawaian di Kelurahan, Sesuai dengan statusnya yang Pegawai Negeri Sipil maka pengaturannya mengikuti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN meliputi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) Pegawai ASN memiliki kewajiban-kewajiban tertentu, seperti taat pada Pancasila, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, dan melaksanakan tugas kedinasan

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Pasal 1 ayat (1) dan (2)

dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik, mengelola administrasi, dan menjalankan tugas-tugas lain yang mendukung pemerintahan di tingkat lokal.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 bagian Perencanaan Kebutuhan Pasal 32 menyebutkan:

- 1) "Menteri menetapkan kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional berdasarkan prioritas nasional sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah nasional serta dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara.
- 2) Kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menetapkan panduan bagi Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan Pegawai ASN.
- 3) Instansi Pemerintah menyusun rencana kebutuhan Pegawai ASN sesuai dengan kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 33 Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 diatur dalam Peraturan Pemerintah"¹⁶. Kebutuhan pegawai di

¹⁶ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatus Sipil Negara Pasal 32 dan 33

Kelurahan di usulkan oleh kabupaten/kota dan disetujui oleh menteri.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 11 berbunyi "Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan penrumusan kebutuhan PNS diatur dengan Peraturan Kepala BKN"¹⁷. Pengaturan kebutuhan pegawai di jelaskan dalam pasal 12 "Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN"¹⁸.

Pengaturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) tertuang dalam PERKABKN Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara pasal 2 Ayat (1) s/d (4) yang berbunyi:

1. "Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN dilaksanakan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
2. Hasil penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN setiap tahun terdiri dari:
 - a. informasi Jabatan;

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 11

¹⁸ Pengaturan Badan Kepegawaian Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara pasal 2

- b. jumlah kebutuhan Pegawai ASN; dan
 - c. peta jabatan pada masing-masing unit organisasi.
3. Tahapan Penyusunan Kebutuhan ASN terdiri dari:
- a. Penyusunan Analisis Jabatan;
 - b. Penyusunan Analisis Beban Kerja;
 - c. Penyusunan Peta Jabatan;
 - d. Pengusulan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;
 - e. Penyampaian Usul Kebutuhan; dan
 - f. Analisis Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.
4. Tahapan Penyusunan Kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a sampai dengan huruf e dilaksanakan oleh Instansi Pusat dan Instansi Daerah.

Tahap penyusunan dilanjutkan dengan penyampaian kebutuhan ASN dalam pasal 56 ayat (1) yang berbunyi:

1. Rincian hasil penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN setiap tahun untuk penetapan kebutuhan ASN disampaikan kepada Menteri dan Kepala BKN, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk Instansi Pusat disampaikan oleh PPK Instansi Pusat paling lambat akhir bulan Maret untuk penetapan kebutuhan ASN tahun berikutnya;

- b. untuk Instansi Daerah Provinsi disampaikan oleh Gubernur paling lambat akhir bulan Maret untuk penetapan kebutuhan ASN tahun berikutnya; dan
- c. untuk Instansi Daerah Kabupaten atau Kota disampaikan oleh Bupati atau Walikota paling lambat akhir bulan Maret untuk penetapan kebutuhan ASN tahun berikutnya, setelah berkoordinasi dengan Gubernur¹⁹.

Proses selanjutnya adalah Verifikasi dan Validasi yang dalam Pasal 65 ayat (1) disebutkan bahwa: "Instansi Pemerintah yang telah menyusun analisis Jabatan dan analisis beban kerja harus melakukan verifikasi dan validasi untuk ditetapkan sebagai kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN"²⁰. Dan ayat (3) "Dalam hal kebutuhan ASN sudah ditetapkan pada Instansi Pemerintah tetapi belum seluruhnya direalisasikan, dapat dipertimbangkan sebagai tambahan kebutuhan ASN untuk tahun berikutnya"²¹.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara. Peraturan ini menggantikan Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2021. Dalam proses

¹⁹ *Ibid* Pasal 56 Ayat (1)

²⁰ *Ibid* Pasal 65 Ayat (1)

²¹ *Ibid* Pasal 65 Ayat (3)

seleksi CAT, BKN menggunakan metode ujian berbasis komputer untuk mengukur kemampuan dan kualifikasi calon ASN.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang pada 2024 dilaksanakan penerimaan CPNS dan PPPK sebagai upaya untuk penataan tenaga Non-ASN.

PermenPANRB Nomor 6 tahun 2024 dalam pasal 15 ayat (2)

Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi
- e. pengumuman hasil seleksi;
- f. pengangkatan sebagai calon PNS dan pengangkatan sebagai PPPK;
- g. masa percobaan bagi calon PNS; dan
- h. pengangkatan calon PNS menjadi PNS.

Dijelaskan juga dalam pasal 16 ayat (1) s/d (3) tentang perencanaan yang berbunyi:

1. perencanaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) huruf a dan ayat (2) huruf a paling sedikit meliputi:
 - a. jadwal pengadaan Pegawai ASN; dan

- b. prasarana dan sarana pengadaan Pegawai ASN.
2. Jadwal pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a di Instansi Pemerintah ditetapkan oleh PPK dan ketua Panselnas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing
 3. Jadwal pengadaan Pegawai ASN pada tingkat instansi ditetapkan oleh PPK setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala BKN.
5. **Desa:** Menurut Undang-Undang Desa Nomor 6 tahun 2014 sebagaimana telah dirubah Undang-Undang Desa Nomor 3 tahun 2024 Pasal 1 ayat (1) tentang Desa "Desa adalah Desa dan Desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia"²².

Mekanisme Administrasi Kepegawaian Perangkat Desa diatur dalam pasal 48-53, Undang- Undang tentang Desa Nomor 3 Tahun 2024 pasal 50 ayat (2) "Ketentuan lebih lanjut mengenai

²² Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Jo. Undang-Undang Nomor 3 tahun 2024 Pasal 1 ayat (1)

perangkat Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, Pasal 49, dan Pasal 50 ayat (1) diatur dalam Peraturan Daerah kabupaten/kota berdasarkan Peraturan Pemerintah”²³.

Pasal 70 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa ”Ketentuan lebih lanjut mengenai kepala Desa dan perangkat Desa diatur dalam peraturan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri”²⁴.

Administrasi kepegawaian di Desa meliputi pengaturan kepada ”Kepala Desa atau sebutan lain adalah pejabat pemerintah Desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga Desanya dan melaksanakan tugas dari pemerintah dan pemerintah daerah”²⁵ dan ”Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas kepala Desa dalam pelaksanaan

²³ Undang- Undang tentang Desa Nomor 3 Tahun 2024 pasal 50 ayat (2)

²⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 70

²⁵ Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa Pasal 1 Ayat (4)

kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan”²⁶.

Jabatan Kepala Desa dapat diisi dengan mekanisme pemilihan yang diatur dalam pasal 31 ayat (1) ”Pemilihan Kepala Desa dilaksanakan secara serentak di seluruh wilayah Kabupaten/Kota.” Pengaturannya dalam Ayat (3) ”Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemilihan Kepala Desa serentak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan atau berdasarkan Peraturan Pemerintah”²⁷. Manajemen kepegawaian perangkat Desa diatur dalam Permendagri 67 Tahun 2017 yang nantinya akan menjadi dasar pembuatan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Pengaturannya meliputi BAB I Persyaratan Pengangkatan pada pasal 2 dan 3.

Penulis tertarik untuk menganalisis mengenai Mekanisme Pengangkatan yang ada di Desa dibandingkan dengan mekanisme yang ada di Kelurahan, pengaturannya terdapat pada pasal 4 Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa yang berisi:

“(1) Pengangkatan Perangkat Desa dilaksanakan melalui mekanisme sebagai berikut:

²⁶ *Ibid* Ayat (5)

²⁷ Undang- Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 31 Ayat (1) dan (3)

- a. Kepala Desa dapat membentuk Tim yang terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan minimal seorang anggota;
- b. Kepala Desa melakukan penjaringan dan penyaringan calon Perangkat Desa yang dilakukan oleh Tim;
- c. Pelaksanaan penjaringan dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa dilaksanakan paling lama 2 (dua) bulan setelah jabatan perangkat Desa kosong atau diberhentikan;
- d. Hasil penjaringan dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa sekurang-kurangnya 2 (dua) orang - 6 - calon dikonsultasikan oleh Kepala Desa kepada Camat;
- e. Camat memberikan rekomendasi tertulis terhadap calon Perangkat Desa selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja;
- f. Rekomendasi yang diberikan Camat berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan;
- g. Dalam hal Camat memberikan persetujuan, Kepala Desa menerbitkan Keputusan Kepala Desa tentang Pengangkatan Perangkat Desa; dan
- h. Dalam hal rekomendasi Camat berisi penolakan, Kepala Desa melakukan penjaringan dan penyaringan kembali calon Perangkat Desa.

- (2) Pengaturan lebih lanjut mengenai tugas dan fungsi Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dalam Peraturan Kepala Desa”²⁸.

BAB III Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa berisikan tentang mekanisme pemberhentian perangkat Desa, dan pemberhentian sementara perangkat Desa yang berhentian oleh Kepala Desa berdasarkan hasil koordinasi dengan Camat.

Pengaturan Administrasi Kepegawaian yang tidak kalah menarik adalah pengaturan BAB IV tentang Kekosongan Jabatan Perangkat Desa yang penulis ingin analisis, dalam pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- 1) ”Dalam hal terjadi kekosongan jabatan perangkat Desa maka tugas perangkat Desa yang kosong dilaksanakan oleh pelaksana tugas yang dirangkap oleh perangkat Desa lain yang tersedia.
- 2) Pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh kepala Desa dengan surat perintah tugas yang tembusannya disampaikan kepada bupati/wali kota melalui

²⁸ Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa Pasal 4

camat paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal penugasan.

- 3) Pengisian jabatan perangkat Desa yang kosong paling lambat 2 (dua) bulan sejak perangkat Desa yang bersangkutan berhenti.
- 4) Pengisian jabatan perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan dengan cara:
 - a. mutasi jabatan antar perangkat Desa di lingkungan pemerintah Desa;
 - b. penjarangan dan penyaringan calon perangkat Desa.
- 5) Pengisian perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikonsultasikan dengan camat²⁹.

F. Kerangka Teoretis

1. Teori Efektivitas Hukum:

Menurut Hans Kelsen, Jika Berbicara tentang efektivitas hukum, dibicarakan pula tentang Validitas hukum. Validitas hukum berarti bahwa norma-norma hukum itu mengikat, bahwa orang harus berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum., bahwa orang harus mematuhi dan menerapkan norma-norma hukum. Efektivitas hukum berarti bahwa orang benar-benar berbuat sesuai dengan norma-norma hukum sebagaimana mereka harus berbuat,

²⁹ Permendagri 67 tahun 2017 op. cit. Ayat 7

bahwa norma-norma itu benar-benar diterapkan dan dipatuhi³⁰. Maksud dari definisi tersebut adalah suatu peraturan perundang-undangan dapat dikatakan telah efektif apabila masyarakat dan aparatur negara berperilaku sesuai dengan peraturan hukum. Teori efektivitas hukum memiliki 3 kajian yang meliputi:

a. Keberhasilan Dalam Pelaksanaan Hukum

Dilihat dari masyarakat maupun aparatur hukum yang melaksanakan peraturan undang-undangan. Apabila norma hukum yang mengatur kepentingan masyarakat dapat ditaati oleh semua masyarakat maupun aparatur negara dapat dikatakan berhasil dan efektif dalam penerapannya.

b. Kegagalan Dalam Pelaksanaan

Bahwa peraturan perundang-undangan yang dibuat tidak menunjukkan keberhasilan pada implementasinya.

c. Faktor Yang Berpengaruh

Unsur yang memberi efek atau pengaruh dalam penerpakan maupun pelaksanaan suatu hukum yang meliputi faktor keberhasilan seperti substansi hukum serta kultur hukum, dan faktor kegagalan dipengaruhi dari masyarakat, penegak hukum.

Menurut Soerjono Soekamto, agar hukum itu efektif, maka diperlukan aparat penegak hukum untuk menegakkan sanksi tersebut. Suatu sanksi dapat diaktualisasikan kepada masyarakat dalam bentuk

³⁰ Usman, S. 2009, *Dasar-Dasar Sosiologi*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, hlm.12.

ketaatan (*compliance*), dengan kondisi tersebut menunjukkan adanya indikator bahwa hukum tersebut adalah efektif. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto antara lain sebagai berikut:³¹

a. Faktor Hukum

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antar kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, keadilan bersifat abstrak sehingga Ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, melainkan juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat. Sementara dari sisi lain, keadilan pun masih menjadi perdebatan disebabkan keadilan mengandung unsur subyektif yang sangat tergantung pada nilai-nilai intrinsik subyektif dari masing-masing orang

b. Faktor Penegak Hukum

³¹ Soekanto, S. 2007, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.110.

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (*law enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* itu adalah aparaturnya penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipir Lembaga pemasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi serta upaya pembinaan kembali terpidana

c. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaan pun sangat penting demi menjaga keberlangsungan. Sering terjadi bahwa suatu peraturan sudah difungsikan, padahal fasilitasnya belum tersedia lengkap. Kondisi semacam ini hanya

akan menyebabkan kontraproduktif yang harusnya memperlancar proses justru mengakibatkan terjadinya kemacetan.

d. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegakan hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan-lapisan sosial, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.

e. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena di dalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup wadah atau bentuk dari sistem tersebut, umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal,

hukum antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dan seterusnya.

Dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, bahwa suatu sikap tindak perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap, tindakan atau perilaku lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum. Undang-undang dapat menjadi efektif jika peranan yang dilakukan pejabat penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh undang-undang dan sebaliknya menjadi tidak efektif jika peranan yang dilakukan oleh penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan undang-undang³².

2. Teori Kepastian Hukum

Kata "kepastian" berkaitan erat dengan asas kebenaran, yaitu sesuatu yang secara ketat dapat disilogismekan secara legal-formal. Melalui logika deduktif, aturan-aturan hukum positif ditempatkan sebagai premis mayor dan peristiwa konkret menjadi premis minor. Melalui sistem logika tertutup akan serta dapat diperoleh konklusinya. Konklusi itu harus sesuatu yang dapat diprediksi, sehingga semua orang wajib berpegang kepadanya. Dengan pegangan inilah masyarakat menjadi tertib. Oleh sebab itu, kepastian akan mengarahkan masyarakat kepada ketertiban³³.

³² Soekanto, S. 2005, *Faktor-faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.9

³³ Arief, S, 2007, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, Bandung: PT. Refika Aditama, hlm.8.

Gustav Radbruch mengemukakan dalam Bahri³⁴ 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu: Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch tersebut didasarkan pada pandangannya bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Kepastian hukum adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan sosiologi³⁵. Kepastian hukum juga dapat dikaitkan dengan positivisme hukum karena di Indonesia terutama dalam bidang pemerintahan sebuah aturan sangat lah penting karena menjadi dasar peyelenggaraan pemerintahan.

³⁴ Bahri, S, I, 2021, *Konsep Dasar Ilmu Hukum Dan Ketatanegaraan Indonesia*, Kuningan, Bundaran Hukum, hlm.48

³⁵ Rato, D, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, hlm.59.

Fais Yonas Bo'a mengatakan Keuntungan mengikuti positivisme hukum dalam sistem hukum indonesia adalah: *pertama*, adanya kejelasan mengenai status hukum terhadap subjek maupun objek hukum. Maksudnya adalah dengan adanya kepastian hukum maka segala kepentingan subjek hukum (orang dan badan hukum) maupun objek hukum (perbuatan hukum) mendapat jaminan yang jelas oleh hukum sehingga menutup cela untuk bertindak sewenang-wenang baik bagi penguasa maupun bagi setiap anggota masyarakat.

Kedua, pejabat publik maupun aparatur memiliki legal standing dalam mengambil suatu kebijakan yang terpenting atas nama kepentingan masyarakat umum dan kebaikan bersama. Maksudnya, apabila seorang pejabat ataupun aparat mengambil suatu tindakan yang melanggar HAM seseorang kerana orang itu melakukan perbuatan melanggar hukum maka itu di benarkan karena memiliki payung hukum yang jelas³⁶.

UU No. 28 Tahun 1999 jo. UU No. 9 Tahun 2004, menentukan asas-asas penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas KKN, diberlakukan juga sebagai alasan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara dalam sengketa Tata Usaha Negara dengan alasan melanggar A.A.U.P.B, mencakup:

³⁶ Bo'a, F, Y, *Pancasila Dalam Sistem Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2017 hlm.96-97

- i. Asas kepastian hukum, mengandung arti bahwa dalam negara hukum berlaku asas mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan;
 - ii. Asas tertib penyelenggaraan negara, yakni mengutamakan asas landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan negara;
 - iii. Asas keterbukaan, yakni asas yang membuka diri terhadap hak-hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak-hak pribadi, golongan, dan rahasia negara;
 - iv. Asas kepentingan umum, yakni asas yang mengedepankan kepentingan rakyat bersama secara keseluruhan daripada perseorangan atau individu;
 - v. Asas proporsionalitas, yakni asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara negara;
3. Teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo
- Hukum progresif adalah konsep yang diperkenalkan oleh Satjipto Rahardjo. Konsep ini didasarkan pada asumsi bahwa hukum seharusnya berfungsi untuk kepentingan manusia. Satjipto Rahardjo mengungkapkan keprihatinannya terhadap kurangnya kontribusi ilmu hukum dalam memajukan bangsa Indonesia dan mengatasi krisis, termasuk krisis di bidang hukum itu sendiri.

Pengertian hukum progresif, adalah mengubah secara cepat, melakukan pembalikan yang mendasar dalam teori dan praktis hukum, serta melakukan berbagai terobosan. Pembebasan tersebut di dasarkan pada prinsip bahwa hukum adalah untuk manusia dan bukan sebaliknya dan hukum itu tidak ada untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas yaitu untuk harga diri manusia, kebahagiaan, kesejahteraan, dan kemuliaan manusia³⁷.

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa hukum progresif merupakan serangkaian tindakan yang radikal. Tujuannya adalah mengubah sistem hukum, termasuk melakukan perubahan pada peraturan-peraturan hukum jika diperlukan. Hukum progresif bertujuan untuk meningkatkan manfaat hukum, terutama dalam mengangkat harga diri dan menjamin kebahagiaan serta kesejahteraan manusia.

Secara lebih sederhana, hukum progresif adalah pendekatan yang membebaskan cara berpikir dan bertindak dalam hukum. Dengan demikian, hukum dapat mengalir secara efektif untuk memenuhi tugasnya dalam melayani manusia dan kemanusiaan. Konsep ini tidak ada rekayasa atau keberpihakan dalam penegakan hukum. Hukum diarahkan untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

³⁷ Satjipto Rahardjo, 2004, *Ilmu Hukum: Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Muhammadiyah Press University, Surakarta, hlm. 146.

Hukum progresif bermakna hukum yang peduli terhadap kemanusiaan sehingga bukan sebatas dogmatis belaka. Secara spesifik hukum progresif antara lain bisa disebut sebagai hukum yang pro rakyat dan hukum yang berkeadilan. Konsep hukum progresif adalah hukum tidak ada untuk kepentingannya sendiri, melainkan untuk suatu tujuan yang berada di luar dirinya. Oleh karena itu, hukum progresif meninggalkan tradisi *analytical jurisprudence* atau *rechtsdogmatiek*. Aliran-aliran tersebut hanya melihat ke dalam hukum dan membicarakan serta melakukan analisis ke dalam, khususnya hukum sebagai suatu bangunan peraturan yang dinilai sebagai sistematis dan logis. Hukum progresif bersifat responsif yang mana dalam responsif ini hukum akan selalu dikaitkan pada tujuan-tujuan di luar narasi tekstual hukum itu sendiri³⁸.

Satjipto Rahardjo juga menyoroti kondisi ini dalam ilmu-ilmu sosial, termasuk ilmu hukum. Meskipun perubahan tersebut tidak seheboh dalam ilmu fisika, namun pada dasarnya terjadi perubahan fenomenal dalam pemahaman tentang hukum. Dari yang sederhana menjadi kompleks, dan dari yang terfragmentasi menjadi satu kesatuan. Pandangan holistik yang diperkenalkannya memberikan kesadaran visioner bahwa setiap aspek dalam suatu tatanan memiliki keterkaitan dengan bagian lainnya atau dengan keseluruhan.

³⁸ Achmad Roestandi, 1992, *Responsi Filsafat Hukum*, Armico, Bandung, hlm. 12.

Tentang progresifisme hukum, terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan:

a. Hukum sebagai Alat Kemanusiaan:

- Progresifisme hukum mengajarkan bahwa hukum bukanlah penguasa, melainkan alat untuk menerjemahkan prinsip-prinsip kemanusiaan. Hukum seharusnya memberikan rahmat kepada dunia dan manusia.
- Asumsi dasar progresifisme hukum adalah bahwa hukum ada untuk manusia dan tidak untuk kepentingan dirinya sendiri.

b. Perbedaan antara Ilmu Hukum Dogmatis dan Teori Hukum:

- Ilmu hukum dogmatis membahas persoalan hukum dengan beracuan pada peraturan hukum positif yang berlaku. Pendekatan ini bersifat sangat “apa adanya” (das Sein).
- Sebaliknya, teori hukum tidak hanya menganalisis hukum berdasarkan aturan positif, melainkan mengacu pada dalil-dalil teoretis melalui penalaran mendalam. Teori hukum lebih melihat hukum sebagai “apa yang semestinya” (das Sollen) dan mencari kebenaran serta pencapaian keadilan dari suatu aturan atau kaidah hukum.

Dengan demikian, progresifisme hukum menekankan pentingnya memandang hukum secara holistik dan bermoral, serta mengutamakan kemanusiaan.

4. Teori Keadilan

Menurut Murtadha Muthahhari mengemukakan bahwa konsep adil dikenal dalam empat hal yaitu:

- a. “Adil bermakna keseimbangan dalam arti suatu masyarakat yang ingin tetap bertahan dan mapan, maka masyarakat tersebut harus berada dalam keadaan seimbang, karena segala sesuatu yang ada di dalamnya harus eksis dengan kadar semestinya dan bukan dengan kadar yang sama. Keseimbangan social mengharuskan kita melihat neraca kebutuhan dengan pandangan yang relative melalui penentuan keseimbangan yang relevan dengan menerapkan potensi yang semestinya terhadap keseimbangan tersebut. QS Ar-Rahman ayat 7 berarti Allah meninggikan langit dan dia meletakkan neraca (Keadilan). Para ahli tafsir menyebutkan bahwa yang dimaksud oleh ayat tersebut adalah keadaan alam yang diciptakan dengan seimbang. Alam diciptakan dan segala sesuatu dan setiap materi dengan kadar yang semestinya dan jarak-jarak diukur dengan cara yang sangat cermat.
- b. Adil adalah persamaan penafsiran terhadap perbedaan apa pun. Keadilan yang dimaksud adalah memelihara persamaan ketika hak memilikinya sama, sebab keadilan mewajibkan persamaan seperti itu dan mengharuskannya.
- c. Adil adalah memelihara hak-hak individu dan memberikan hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Keadilan seperti ini

adalah keadilan sosial yang harus dihormati di dalam hukum manusia dan setiap individu diperintahkan untuk menegakkannya.

d. Adil adalah memelihara hak atas berlanjutnya eksistensi³⁹.

Konsep keadilan Islam menurut A.A Qadri adalah⁴⁰: keadilan mempunyai arti yang lebih dalam daripada apa yang disebut dengan keadilan distributif yang dikemukakan Aristoteles bahwa keadilan formal hukum Romawi. Di Indonesia Pancasila merupakan *general acceptance of the same philosophy of government* yang ditempatkan sebagai tujuan hukum dalam negara hukum Pancasila. Presiden Republik Indonesia pertama Soekarno menyatakan bahwa Pancasila sebagai *philosophische gronslag* yaitu sebagai fundamen, filsafat, pikiran, jiwa hasrat yang menyatu dalam jiwa bangsa Indonesia yang kesemuanya tidak bersifat tertulis. *Philosophische gronslag* mengandung nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan/kebangsaan, kerakyatan dan keadilan sosial yang diyakini kebenarannya, dan kegunaannya oleh bangsa Indonesia sebagai sumber nilai dan norma moral bagi penegakan dan pengelolaan kehidupan bersama baik dalam berbangsa maupun bernegara.

³⁹ Muthahhari, M. 1995, *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*, Mizan, Bandung, hlm.53-58

²² Qadri, A, A. 1987, *Sebuah Potret Teori dan Praktek Keadilan Dalam Sejarah Pemerintah Muslim*, PLP2M, Yogyakarta, hlm.1

Keadilan sosial bersumber dari jiwa bangsa Pancasila, “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”⁴¹. Keadilan sosial di dalam Pancasila merupakan suatu sumber nilai yang harus dijabarkan menjadi keadilan hukum. Tujuan mencapai keadilan itu melahirkan konsep keadilan sebagai hasil atau keputusan yang diperoleh dari penerapan atau pelaksanaan sepatutnya asas-asas dan perlengkapan hukum. Pengertian keadilan ini dapat disebut keadilan prosedural (“procedural” *Justice*) dan konsep inilah yang dilambangkan dengan dewi keadilan, pedang, timbangan, dan penutup mata untuk menjamin pertimbangan yang tak memihak dan tak memandang orang⁴². Keadilan Distributif menurut Colquitt (2001) yang merupakan keadilan yang mengacu atas hasil yang diterima atas kerja yang diberikan⁴³.

G. Metode Penelitian

“Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 menjelaskan bahwa “Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi”⁴⁴.

1. Jenis Penelitian

⁴¹ Mahfud MD, “Ceramah Kunci Ketua Mahkamah Konstitusi Pada Kongres Pancasila Pada Tanggal 30 Mei 2009, dalam Agus Wahyudi, Rofiqul Umam Ahmad, Saldi Isra, Sindung Jahyadi dan Yudi Latif (ed), 2009, Proceeding Kongres Pancasila, Pancasila Dalam Berbagai Perspektif Kerjasama UGM dengan Mahkamah Konstitusi, Sekjend dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 12-13.

⁴² Negley, G. R. “Justice”, dalam Louis Shores, ed., Collier’s Encyclopedia, Volume 13, Crowell Collier, 1970. hlm. 12.

⁴³ Colquitt, J. A., *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. Journal of Applied Psychology, Vol 86, No 3 (2001), hlm.390.

⁴⁴ Muhaimi, op. cit hlm.17

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normative law research*) yang disebut juga dengan penelitian hukum teoretis atau penelitian hukum normatif diartikan sebagai sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki perundang-undangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal)⁴⁵.

Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dan membandingkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil beserta bahan-bahan pustaka dan perundang-undangan terkait dengan Administrasi Kepgawaian di Kelurahan

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan menguraikan pokok bahasan yang telah disusun dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif. Penelitian deskriptif yang menguji kebenaran ada tidaknya suatu fakta disebabkan oleh suatu faktor tertentu. Sehingga penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori, konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi terhadap permasalahan hukum.⁴⁶

⁴⁵ *Ibid.* hlm.30

⁴⁶ *Ibid.* hlm.15

Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi mengenai kondisi kepegawaian yang ada di Kelurahan dibandingkan dengan Desa karena memiliki dasar hukum yang berbeda.

3. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian. Pendekatan komparatif (*comparative approach*) “Pendekatan ini dilakukan dengan membandingkan sistem hukum, atau Undang-Undang suatu negara dengan Undang-Undang dari satu atau lebih negara lain mengenai hal yang sama, termasuk juga terhadap putusan pengadilan. Perbandingan hukum dapat dilakukan perbandingan secara khusus atau perbandingan secara umum. Perbandingan dilakukan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari masing-masing⁴⁷.”

4. Data dan Sumber Data

Berkaitan dengan permasalahan dan pendekatan masalah yang digunakan maka penelitian ini menggunakan sumber data kepustakaan. Jenis datanya adalah data data sekunder yaitu data kepustakaan dan dokumen yang meliputi; bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier dan bahan non hukum⁴⁸.

- a. Bahan hukum primer; yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan yang mengikat secara umum (peraturan perundang-undangan) atau

⁴⁷ *Ibid*, hlm.58

⁴⁸ *Ibid*. hlm.90

mempunyai kekuatan yang mengikat bagi pihak-pihak yang berkepentingan (kontrak, konvensi, dokumen hukum, putusan hakim).

- b. Bahan hukum sekunder; yaitu bahan hukum yang member penjelasan terhadap bahan hukum primer (buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum, dan media cetak dan elektronik).
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang member penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder (rancangan undang-undang, kamus hukum dan ensiklopedia)⁴⁹

5. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pendekatan masalah dan sumber data yang dibutuhkan, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka dan studi dokumen.

- a. Studi pustaka (*bibliography study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif.
- b. Studi dokumen (*document study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi tidak boleh diketahui oleh pihak tertentu. Studi Dokumen⁵⁰.

⁴⁹ *Ibid.* hlm.64.

⁵⁰ *Ibid.* hlm.66

6. Metode Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan makna apapun bagi tujuan penelitian. Oleh karena itu, setelah pengumpulan data, peneliti kemudian melakukan pengolahan data.

Pengolahan data dalam penelitian hukum normatif- empiris umumnya dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. pemeriksaan data,
- b. penandaan data,
- c. klasifikasi, melakukan klasifikasi terhadap data dan bahan hukum yang telah terkumpul ke dalam permasalahan yang diteliti,
- d. penyusunan/sistematisasi data,
- e. validasi data,
- f. analisis data.⁵¹

7. Analisis Data

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan dan karenanya lebih mengutamakan mutu (kualitas) dari data, dan bukan kuantitas⁵². Analisis yang dilakukan memiliki sidat deskriptif maksudnya adalah, bahwa peneliti dalam menganalisis dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan

⁵¹ *Ibid.* hlm. 126

⁵² *Ibid.* hlm.107

gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitian tersebut⁵³.

H. Sistematika Penulisan

Berikut adalah Sistematika Penulisan dengan judul “**Analisis Yuridis Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian Kelurahan Dan Desa (Studi Kasus Kecamatan Kendal Kabupaten Kendal).**”

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini meliputi: Tinjauan umum Regulasi Adminitrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa, Implementasi Adminitrasi Kepegawain di Kelurahan dan Desa, dan pandangan islam tentang keadilan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

BAB III: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai Analisis perbandingan regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan.

BAB IV: PENUTUP

Pada bab ini penulisan menjelaskan kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.

⁵³ *Ibid*, hlm. 105

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Administrasi Kepegawaian, Kelurahan dan Desa

1. Pengertian Administrasi Kepegawaian

Sebelum membahas administrasi kepegawaian, penting untuk memahami pengertian Administrasi Pemerintahan menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (1), yang menyatakan bahwa "administrasi pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan."⁵⁴ Lebih lanjut dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menjelaskan bahwa:

"Pengaturan terhadap administrasi pemerintahan pada dasarnya merupakan upaya untuk membangun prinsip-prinsip pokok, pola pikir, sikap, perilaku, budaya, dan pola tindak administrasi yang demokratis, objektif, dan profesional. Tujuannya adalah untuk menciptakan keadilan dan kepastian hukum. Undang-undang ini merupakan keseluruhan upaya untuk mengatur kembali keputusan dan/atau tindakan badan dan/atau pejabat pemerintahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB)."⁵⁵

Penyelenggaraan administrasi pemerintahan dilaksanakan oleh pejabat pemerintahan, pengertian mengenai Pejabat Pemerintahan terdapat pada Pasal 1 Ayat (3), "badan dan/atau pejabat pemerintahan adalah unsur yang melaksanakan fungsi

⁵⁴ Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 pasal 1 ayat (1)

⁵⁵ Penjelasan Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

pemerintahan, baik di lingkungan pemerintah maupun penyelenggara negara lainnya.”⁵⁶

Pejabat pemerintahan memiliki wewenang yang diatur dalam Pasal 1 Ayat (4), yang menyatakan bahwa "wewenang adalah hak yang dimiliki oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan penyelenggaraan pemerintahan.”⁵⁷ Idealnya penyelenggaraan pemerintahan dilakukan berdasarkan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, dijelaskan dalam pasal 10 Ayat (1),”AUPB mencakup asas-asas sebagai berikut:

- a. Kepastian hukum;
- b. Kemanfaatan;
- c. Ketidakberpihakan;
- d. Kecermatan;
- e. Tidak menyalahgunakan kewenangan;
- f. Keterbukaan;
- g. Kepentingan umum; dan
- h. Pelayanan yang baik.”⁵⁸

Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan meliputi berbagai aspek salah satunya pelaksanaan administrasi kepegawaian, administrasi kepegawaian berperan dalam pengelolaan sumberdaya manusia di ruanglingkup pemerintahan. Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian menurut Lawrence A. Appley dalam Enceng (2014) menjelaskan bahwa:

⁵⁶ *Ibid* Pasal 1 ayat (3)

⁵⁷ *Ibid* Pasal 1 ayat (4)

⁵⁸ *Ibid* pasal 10 ayat (1)

“manajemen dan administrasi kepegawaian tidak dapat dibedakan satu sama lain. Administrasi kepegawaian mula-mula menjadi bagian dari manajemen ilmiah, terutama dalam hubungannya dengan *employment*, ujian, penempatan, penentuan upah, dan penilaian hasil kerja. Pada sisi lain, manajemen yang baik berarti memperoleh hasil yang efektif melalui orang-orang.”⁵⁹

Lebih lanjut Lawrance menjelaskan persamaan antara Administrasi Kepegawaian sama dengan Manajemen “Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen kepegawaian sesungguhnya sama dengan administrasi kepegawaian.”⁶⁰

Pengertian dan penjabaran Administrasi Kepegawaian tidak diatur secara rinci dalam peraturan yang ada. Berdasarkan pendapat Lawrence yang menyatakan bahwa manajemen kepegawaian sesungguhnya sama dengan administrasi kepegawaian. Dengan demikian untuk mengetahui tentang administrasi kepegawaian dapat merujuk pada pengaturan mengenai Manajemen Kepegawaian yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017:

Pasal 2

“Manajemen PNS meliputi:

- a. pengadaan;
- b. pangkat dan Jabatan;
- c. pengembangan karier;
- d. pola karier;
- e. promosi;
- f. mutasi;
- g. penilaian kinerja;
- h. penggajian dan tunjangan;
- i. penghargaan;

⁵⁹ Enceng & Suryarama, *Administrasi Kepegawaian*, Edisi 3, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, hlm. 1.6.

⁶⁰ *Ibid*

- j. disiplin;
- k. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- l. pemberhentian;
- m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. perlindungan.”⁶¹

Penelitian ini akan membatasi kegiatan manajemen kepegawaian yang dianalisis hanya kegiatan manajemen kepegawaian yang dapat menyebabkan perubahan status hukum kepegawaian. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 14 Ayat (7) “Yang dimaksud dengan “perubahan status hukum kepegawaian” adalah melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.”⁶²

Pemberian pembatasan dilakukan untuk memberikan fokus dalam penelitian, hal ini dikarenakan manajemen kepegawaian meliputi banyak tahapan sesuai isi pasal 2. Penulis akan menganalisis pelaksanaan administrasi kepegawaian di Kelurahan dan Desa dengan cara membandingkan regulasi yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan regulasi yang ada serta dampak yang timbul dari penerapan regulasi di bidang administrasi kepegawaian terutama terdapat dalam tiga aspek yaitu:

1. Pengangkatan pegawai;
2. Pemindahan pegawai; dan
3. Pemberhentian pegawai.

⁶¹ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian pasal 2

⁶² Penjelasan Pasal 14 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014

Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian bagi ASN dilaksanakan berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai dasar hukum terbaru di bidang Kepegawaian. Untuk menciptakan sistem administrasi kepegawaian yang baik, transparan dan akuntabel maka penyelenggaraan manajemen kepegawaian dilaksanakan dengan memperhatikan asas-asas yang sebagai berikut:

Pasal 2

“Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. pendelegasian;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektivitas dan efisiensi;
- i. keterbukaan;
- j. nondiskriminatif;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan; dan
- m. kesejahteraan.”⁶³

Berdasarkan isi pasal 2 untuk melihat kualitas administrasi kepegawaian yang baik dapat dilihat melalui penerapan asas-asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN. Penelitian ini berfokus pada penerapan beberapa asas sesuai isi pasal 2, asas yang menjadi perhatian dalam penelitian ini meliputi:

⁶³ UU Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 2

- a. Kepastian Hukum: Penjelasan undang-undang menyatakan bahwa asas kepastian hukum “adalah penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.”⁶⁴
- b. Efektivitas dan Efisiensi: Penjelasan undang-undang menyebutkan bahwa asas efektivitas dan efisiensi “adalah penyelenggaraan Manajemen ASN harus berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya secara optimal.”⁶⁵
- c. Keadilan dan Kesetaraan: Penjelasan undang-undang menjelaskan bahwa asas keadilan dan kesetaraan “adalah pengaturan penyelenggaraan Manajemen ASN mencerminkan rasa keadilan dan kesempatan yang sama dalam fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.”⁶⁶

Penulis akan menganalisis penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Kelurahan yang berfokus pada asas kepastian hukum, efektivitas, dan keadilan. Analisis yang dilakukan berdasarkan teori-teori terkait yang diharapkan dapat memberikan gambaran dan mengevaluasi sejauh mana asas-asas tersebut diterapkan dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian.

⁶⁴ Penjelasan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 pasal 2 huruf a

⁶⁵ *Ibid* pasal 2 huruf h

⁶⁶ *Ibid* pasal 2 huruf l

2. Sejarah Regulasi Kelurahan dan Desa

Perbandingan regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan dan Desa menarik untuk dilakukan karena awalnya kedua institusi ini diatur dalam satu regulasi yang sama. Sebelum membahas lebih jauh perlu rasanya mengetahui sejarah pengaturan tentang Kelurahan dan Desa yang diatur dalam beberapa peraturan sejak kemerdekaan Indonesia. Pengertian awal mengenai Kelurahan dan Desa terdapat dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, yang dimasuk Desa dalam UU ini adalah:

Pasal 1 Huruf a

”Desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung dibawah Camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.”⁶⁷.

Kelurahan dalam pasal 1 huruf (b) ”Kelurahan adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung di bawah Camat, yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri.”⁶⁸ dalam peraturan ini terdapat persamaan antara Kelurahan dan Desa yaitu sama-sama organisasi pemerintahan terendah di bawah Camat yang bersentuhan langsung dengan masyarakat hal ini menunjukkan bahwa awalnya Kelurahan dan Desa memiliki kedudukan yang sama.

⁶⁷ Undang- Undang Nomor 5 tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa pasal 1 huruf a

⁶⁸ *Ibid* pasal 1 huruf b

Desa sebagai lembaga hukum bisa menyelenggarakan rumah tangganya sendiri sedangkan Kelurahan tidak bisa, definisi dari Kelurahan dan Desa berubah dengan keluarnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Definisi Desa mengalami penyesuaian dalam Undang-undang ini definisi Desa menjadi:

Pasal 1 huruf o

”Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem Pemerintahan Nasional dan berada di Daerah Kabupaten.”⁶⁹

Definisi Kelurahan dalam peraturan ini berubah tidak lagi dengan sebutan organisasi pemerintahan terendah namun sebagai Perangkat Daerah Kabupaten dan/atau Daerah Kota di bawah camat. Pasal 1 huruf n mendefinisikan bahwa “Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten dan/atau Daerah Kota di bawah Kecamatan.”⁷⁰ Peraturan mengenai Kelurahan dan Desa pada masa ini lebih banyak membahas mengenai perubahan status Desa menjadi Kelurahan. Dimasa ini status Kelurahan lebih mencirikan wilayah tersebut dapat dikategorikan sebagai wilayah perkotaan menyebabkan perubahan status Desa menjadi Kelurahan pada masa ini menjadi populer.

⁶⁹ *Ibid* Pasal 1 huruf o

⁷⁰ Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 huruf n

Masyarakat merasa perubahan status akan mempermudah akses terhadap berbagai sumber daya terutama aparatur Kelurahan yang pegawai negeri diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Faktor lain yang mendorong perubahan status ini adalah adanya anggapan bahwa sebagai Kelurahan, Desa akan lebih mudah mendapatkan perhatian dari pemerintah pusat dan daerah.

Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menjadi dasar keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan. Dua Peraturan Pemerintah ini menjadi tonggak awal pemisahan pengaturan antara Kelurahan dan Desa. Peraturan ini mengatur lebih Rinci mengenai berbagai aspek pengelolaan Kelurahan dan Desa, seperti struktur pemerintahan, keuangan, dan pembangunan.

Puncaknya pada tahun 2014 disahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, peraturan ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi pemerintah pusat untuk mengalokasikan dana secara khusus bagi Desa-Desa di seluruh Indonesia. Keluarnya Undang- Undang ini menjadi awal munculnya pengaturan tentang pemberian dana Desa yang dikecualikan untuk Kelurahan. Hal ini dikarenakan pemerintahan Desa lebih mengedepankan pembangunan infrastruktur dan pemberdayaan masyarakat berbeda dengan Kelurahan yang lebih berfokus pada pelayanan administrasi.

Regulasi pemerintahan Desa terbaru tertuang dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Peraturan mengenai Kelurahan saat ini masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan dimana dalam pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa yang dimaksud “Kelurahan adalah bagian wilayah dari Kecamatan sebagai perangkat Kecamatan.”⁷¹ yang hingga saat ini belum ada peraturan terbaru yang keluar membahas tentang Kelurahan.

Kelurahan di Kabupaten Kendal memiliki kebijakan yang unik dimana hanya terdapat di Kecamatan Kendal. Terdapat 20 Kelurahan yang semuanya berada di Wilayah Kecamatan Kendal, Sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.1.1-6117 Tahun 2022 Kelurahan tersebut terdiri dari:

“Lampiran B.B.m.24

1. Kelurahan Candiroto;
2. Kelurahan Sukodono;
3. Kelurahan Jotang;
4. Kelurahan Trompo;
5. Kelurahan Ketapang;
6. Kelurahan Kebondalem;
7. Kelurahan Kalibuntuwetan;
8. Kelurahan Sijeruk;
9. Kelurahan Tunggulrejo;
10. Kelurahan Jetis;
11. Kelurahan Bugangin;
12. Kelurahan Langenharjo;
13. Kelurahan Pekauman;
14. Kelurahan Patukangan;
15. Kelurahan Pegulon;

⁷¹ Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan pasal 1 ayat (2)

16. Kelurahan Banyutowo;
17. Kelurahan Karang Sari;
18. Kelurahan Ngilir;
19. Kelurahan Bandengan;
20. Kelurahan Balok.”⁷²

Pengaturan mengenai pembentukan Kelurahan yang terkonsentrasi di satu Kecamatan tidak banyak dilakukan di Kabupaten lain, terutama jika seluruh wilayah Kecamatannya berstatus Kelurahan. Peraturan mengenai pembentukan Kelurahan di Kabupaten Kendal tertuang dalam Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 13 Tahun 2021 jo Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kendal.

Lebih lanjut pengaturan mengenai Kelurahan di atur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 25 Tahun 2021 jo Peraturan Bupati Kendal Nomor 77 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi pada kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Kendal. Kegiatan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan di Kelurahan tidak hanya dilakukan kepada Pegawai Kelurahan, namun Kelurahan juga memiliki tugas membina Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan sebagai Mitra Kelurahan yang diatur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 60 Tahun 2023 tentang Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan.

⁷² Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.1.1-6117 Tahun 2022 tentang Pemberian dan Pemutakhiran Kode, Data Wilayah Administrasi Pemerintahan, dan Pulau Tahun 2022 Lampiran B.B.m.24) Kab. Kendal Provinsi Jawa Tengah

B. Tinjauan Umum Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian

1. Regulasi Administrasi Kepegawain Kelurahan

Pengelolaan Administrasi Kepegawaian di Kelurahan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mengingat pegawai Kelurahan merupakan bagian dari ASN. Berdasarkan status kepegawaiannya maka Kelurahan menggunakan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai dasar hukumnya.

Pengelolaan Administrasi Kepegawaian harus sesuai perencanaan kepegawaian yang tertuang dalam peta jabatan yang dibuat berdasarkan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Peraturan pelaksanaan UU Nomor 20 tahun 2023 diatur dalam PP 11 Tahun 2017 jo PP 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pelaksanaan administrasi Kepegawian dalam Penelitian ini akan berfokus pada perbandingan Regulasi Pengangkatan Pegawai, Pemindehan pegawai Pegawai dan Pemberhentian pegawai yang dilaksanakan di Kelurahan dan Desa.

Adminitrasi Kepegawaian dalam aspek pengakatan pegawai dalam penelitian ini akan membahas mengenai mekanisme pengadaan pegawai di Kelurahan. Regulasi pengadaan pegawai di Kelurahan menggunakan dasar hukum PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan pelaksanaan pengadaan ASN terdapat pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan KepmenPANRB Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024 dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 329 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024 di Kabupaten Kendal akan dilaksanakan seleksi penerimaan calon Aparatur Sipil Negara.

Sayangnya Kelurahan se-kecamatan Kendal tidak mendapatkan formasi CPNS sesuai Pengumuman Sekda Kab. Kendal Nomor: 800.1.2.1/0562/2024 tentang Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal Tahun Anggaran 2024.

Meskipun tidak mendapat formasi CPNS tahun ini Kelurahan se- Kecamatan Kendal mendapatkan formasi Pengadministrasi Perkantoran yang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai Pengumuman Sekda Kab. Kendal Nomor: 800.1.2.1/0638/2024 tentang Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal Formasi Tahun 2024.

Pelaksanaan seleksi pengadaan pegawai negeri sipil menggunakan metode CAT seperti yang diatur dalam Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara. Mekanisme seleksi diatur dalam Keputusan MenPANRB Nomor 320 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2024 dan Keputusan MenPANRB Nomor 347 Tahun 2024 Tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2024.

Mekanisme pelaksanaan administrasi kepegawaian di Kelurahan terkait pemindahan pegawai berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 jo Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menjadi dasar pelaksanaan Mutasi dan Promosi pegawai.

Mutasi dan Promosi dilaksanakan dengan memperhatikan aspek Penilaian Kinerja dan sistem merit yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Sistem Merit diatur dalam PermenPANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, kedua aturan ini menjadi dasar pertimbangan dalam pelaksanaan Promosi dan Mutasi.

Pengaturan lebih lanjut diatur dalam Perda Kab. Kendal Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Dalam dan Dari Jabatan Struktural Kabupaten Kendal. Selanjutnya penilaian dalam mutasi dan promosi diatur dalam Perbup Kendal Nomor 36 Tahun 2016 tentang Manajemen Talenta Dalam Pengisian Jabatan Administrator Dan Jabatan Pengawas Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.

Selama menunggu pengisian pejabat definitif maka Kecamatan dapat menunjuk Plt atau Plh untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada di Kelurahan. Pengaturan lebih lanjut mengenai pengisian Plt atau Plh terdapat dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2021 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 jo Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 mengenai Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota. Dipertegas dengan keluarnya Surat Mendagri Nomor: 100.2.1.3/1575/SJ tentang Kewenangan Kepala Daerah pada Daerah yang Melaksanakan Pilkada Dalam Aspek Kepegawaian terdapat larangan melantik 6 bulan sebelum dan sesudah pilkada yang akan menghambat proses mutasi dan promosi.

Sebenarnya Kelurahan memiliki pengaturan yang mengecualikan Kelurahan, karena melaksanakan pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Contohnya dapat dilihat dalam kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2021 jo Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022.

Penyetaraan ditegaskan dalam Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 130/14106/SJ tentang Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintahan Daerah dan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 800/2603/OTDA Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kecamatan dan Kelurahan dikecualikan karena melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Dalam aspek pemberhentian pegawai diatur dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 namun pemberhentian juga dapat terjadi jika PNS melanggar disiplin pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana peraturan teknis mengenai pemberhentian pegawai terdapat pada Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Meskipun tidak menadapatkan Alokasi Dana Desa di tahun 2019 Kelurahan pernah menadapatkan Dana Kelurahan sesuai amanat Permendagri Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan.

Namun sejak 2023 berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 194/PMK.07/2022 tentang Pedoman Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Transfer ke Daerah dalam rangka Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem, Kelurahan tidak lagi mendapatkan alokasi Dana Kelurahan. Hingga saat ini meskipun Permendagri 130 Tahun 2018 belum dicabut pemberian Dana Kelurahan sudah tidak dilakukan. Jika dilihat dari aspek tanggung jawab pelayanan sebenarnya baik Desa maupun Kelurahan memiliki struktur yang identik dan memiliki tanggung jawab yang sama di bidang pembinaan.

2. Regulasi Administrasi Kepegawaian Desa

Regulasi pemerintahan Desa diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Desa. Peraturan pelaksanaannya terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 mengenai peraturan pelaksanaan Undang-undang Desa.

Berbeda dengan Kelurahan, Desa memiliki wewenang untuk mengurus rumahtangganya sendiri termasuk mengelola kepegawaian. Pembentukan Desa diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah jo Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Peraturan pembentukan Desa di Kabupaten Kendal ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 1 Tahun 2016 tentang Penetapan Desa di Kabupaten Kendal. Kendal memiliki 286 Desa yang tersebar di 19 Kecamatan kecuali Kecamatan Kendal yang seluruh wilayahnya bersatatus Kelurahan.

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa diatur dalam Permendagri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Pengaturan teknis lebih lanjut di Kab. Kendal tertuang dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 80 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa di Kabupaten Kendal.

Paraturan ini menjelaskan bahwa Desa di Pimpin Oleh Kepala Desa di bantu oleh perangkat Desa yang terdiri dari Sekretaris Desa, Pelaksana Kewilayahan dan Pelaksana Teknis. Sekretaris Desa paling banyak terdiri dari 3 (tiga) atau paling sedikit 2 (dua) urusan, pelaksana kewilayahan di isi oleh Kepala Dusun yang jumlahnya disesuaikan diantaranya sesuai dengan kemampuan keuangan dan luas wilayah.

Pelaksana Teknis paling banyak terdiri dari 3 (tiga) atau paling sedikit 2 (dua) seksi, selain perangkat Desa kepala Desa juga dapat mengikat unsur staf perangkat Desa yang membantu kepala urusan, kepala seksi dan kepala kewilayahan. Selain itu ada juga staf dengan keahlian/pekerjaan khusus, yang tidak terbatas pada penjaga kantor Desa. Staf dengan keahlian/pekerjaan khusus di Desa meliputi pekerjaan Urusan kematian dan Penjaga kantor/petugas kebersihan.

Kepala Desa menjabat dengan mekanisme pemilihan yang diatur dalam Permendagri 112 Tahun 2014 jo Permendagri 72 Tahun 2020 mengenai Pemilihan Kepala Desa. Pengaturan lebih lanjut di Kab. Kendal diatur dalam Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 5 Tahun 2015 jo Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 18 Tahun 2018 mengenai Pemilihan Kepala Desa di Kabupaten Kendal.

Lebih lanjut diatur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 59 Tahun 2019 jo Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2022 mengenai Peraturan Pelaksanaan Perda Kendal tentang Pemilihan Kepala Desa di Kabupaten Kendal. Peraturan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Desa diatur dalam Permendagri Nomor 82 Tahun 2015 jo Permendagri 66 Tahun 2017 mengenai Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Desa.

Pengaturan lebih lanjut di Kab. Kendal diatur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 27 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Desa di Kabupaten Kendal. Pelaksanaan tugas Kepala Desa dibantu oleh Perangkat Desa yang mekanisme penjangkungannya diatur dalam Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 jo Permendagri Nomor 67 Tahun 2017 mengenai Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Pengaturan lebih lanjut di Kab. Kendal diatur dalam Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa di Kabupaten Kendal. Teknis penyelenggaraan penjangkung Perangkat Desa di atur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 51 Tahun 2017 jo Peraturan Bupati Kendal Nomor 34 Tahun 2023 mengenai Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa di Kabupaten Kendal.

Pengelolaan keuangan di Desa berbeda dengan yang dilaksanakan di Kelurahan, dimana dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa sumber keuangan Desa berasal dari berbagai sumber. Sumber pendapatan Desa diantaranya berasal dari Alokasi Dana Desa (ADD), hasil usaha Desa, dan sumber lain yang sah.

Pengelolaan Dana Desa di Kab. Kendal diatur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 13 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pengalokasian Dan Penyaluran Alokasi Dana Desa. Pengajian kepala Desa dan perangkat Desa juga memiliki pengaturannya sendiri di Kab. Kendal diatur dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 12 Tahun 2024 tentang Penghasilan Tetap, Tunjangan, dan Penerimaan Lain Yang Sah Bagi Kepala Desa dan Perangkat Desa.

Pengelolaan keuangan di Desa diakomodir menggunakan Dana Desa dan sumber lainnya termasuk kegiatan pembayaran penghasilan Perangkat Desa dan mekanisme Penjaraingan dan Penyaringan Perangkat Desa. Pelaksanaan pengelolaan Anggaran dan kepegawaian di Desa di akomodir melalui Keputusan Kepala Desa dimana Pembuatan peraturan Desa diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 111 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Peraturan di Desa.

3. Matriks Perbandingan Regulasi Administrasi Kelurahan dan Desa di Kabupaten Kendal

Perbandingan regulasi dalam penelitian ini akan dibatasi pada kegiatan administrasi kepegawaian, penulis akan berfokus pada perbandingan regulasi yang menyebabkan perubahan status hukum kepegawaian yang mencakup pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.

Berikut matriks perbandingan regulasi administrasi kepegawaian yang ada di Kelurahan dan Desa berdasarkan regulasi dan pasal yang mengatur penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian yang dilaksanakan di Kelurahan dan Desa:

Tabel II
Matriks Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian

Aspek	Kelurahan (ASN)	Desa (Perangkat Desa)
Pengadaan Pegawai		
Dasar Hukum	UU No 20 Tahun 2023 Pasal 33: “Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 diatur dalam Peraturan Pemerintah.”	UU No 3 Tahun 2024 Pasal 50 ayat (2): “Ketentuan lebih lanjut mengenai perangkat Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, Pasal 49, dan Pasal 50 ayat (1) diatur dalam Peraturan Daerah kabupaten/kota berdasarkan Peraturan Pemerintah.”
	Pasal 11 PP 11 Tahun 2017 Jo. PP 17 Tahun 2020: ”Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan penrumusan kebutuhan PNS diatur	Pasal 70 PP 43/2014 jo. 47 Tahun 2015 terakhir diubah dengan 11 Tahun 2019: “Ketentuan lebih lanjut mengenai kepala Desa dan perangkat Desa diatur

	dengan Peraturan Kepala BKN.”	dalam peraturan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri.”
	Pasal 21 PermenpanRB 6 Tahun 2024: “(1) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b dan ayat (2) huruf b dilakukan oleh Panselnas dan panitia seleksi instansi pengadaan Pegawai ASN.”	Pasal 13 Permendagri 83 tahun 2015 Jo. 67 tahun 2017: “Pengaturan lebih lanjut mengenai pengangkatan dan pemberhentian Perangkat Desa ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 1 (satu) tahun setelah peraturan ini ditetapkan.”
Penetapan Pengadaan	Peraturan Menteri PANRB 6/2024 Pasal 6 ayat (1): "Pengadaan Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional yang ditetapkan oleh Menteri."	Peraturan Bupati Kendal 51/2017 jo. 34/2023 Pasal 4 ayat (1): "Musyawarah pembentukan Tim Penjaringan dan Penyaringan dilakukan paling lama 3 (tiga) hari setelah jabatan Perangkat Desa kosong atau diberhentikan berdasarkan Keputusan Kepala Desa."
Kewenangan Pembentukan Panitia Seleksi	Peraturan Menteri PANRB 6/2024 Pasal 16-20: Mengatur tentang perencanaan pengadaan pegawai ASN, termasuk penyampaian usulan dari instansi ke Kementerian PANRB.	Peraturan Bupati Kendal 51/2017 jo. 34/2023 Pasal 62: "Kepala Desa membentuk Panitia Seleksi Unsur Staf Perangkat Desa dengan keanggotaan yang berasal dari unsur Perangkat Desa, lembaga kemasyarakatan Desa dan/ atau tokoh masyarakat."
Kewenangan Pengangkatan	Peraturan Menteri PANRB 6/2024 Pasal 7 ayat (1), (4) dan (5): Mengatur tentang pengadaan ASN secara nasional dan tingkat instansi, serta kebutuhan penetapan oleh Menteri.	Peraturan Bupati Kendal 51/2017 jo. 34/2023 Pasal 60: "Kepala Desa dapat mengangkat unsur staf perangkat Desa."

Formasi Pengadaan	PPPK dan ASN Pasal 5 ayat (1): “Jenis pengadaan Pegawai ASN terdiri atas: a.PNS; dan b.PPPK.”	Unsur Staf Perangkat Desa Pasal 60 ayat (1) dan Pasal 61 Ayat (3) unsur staf dengan “tugas khusus, meliputi pekerjaan: a. Urusan kematian; dan b. Penjaga kantor/petugas kebersihan.”
Tahapan Pengadaan	Alur Perencanaan Kebutuhan ASN (Peraturan Menteri PANRB 6/2024): 1. KemenPANRB meminta usulan kebutuhan ASN 2. Instansi Pemerintah mengusulkan kebutuhan ASN 3. KemenPANRB memberikan persetujuan prinsip 4. BKN mempersiapkan sarana prasarana 5. Kemenkeu memberikan pendapat terkait anggaran 6. KemenPANRB menetapkan formasi nasional	Peraturan Bupati Kendal 51/2017 jo. 34/2023 Pasal 11-29: Mengatur tentang tahapan pengadaan perangkat Desa, mulai dari pengumuman, pendaftaran, seleksi, hingga pengangkatan oleh Kepala Desa.
Pelaksanaan Seleksi	PerkaBKN 10 Tahun 2021 Pasal 2, 56, 65: Mengatur tentang persiapan sarana prasarana pengusulan rincian formasi oleh BKN.	Peraturan Bupati Kendal 51 Tahun 2017 jo. 34 Tahun 2023 Pasal 21 ayat (1): “Penunjukkan Pihak Ketiga dan pelaksanaan seleksi dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari sejak diumumkannya balon perangkat Desa.”
Persyaratan Pengadaan Pegawai		
Dasar Hukum	Permen PANRB 6 Tahun 2024	Perbup Kendal 51 Tahun 2017 jo. 34 Tahun 2023
Kewarganegaraan	Warga Negara Indonesia	Warga Negara Indonesia
Usia	PNS: 18-35 tahun, PPPK: 20 tahun - 1 tahun sebelum batas usia jabatan	20-42 tahun
Pendidikan Minimal	Sesuai dengan persyaratan jabatan	Sekolah menengah umum atau yang sederajat

Domisili	Tidak ada syarat khusus domisili	Pasal 61 ayat (4) huruf f: "surat pernyataan bersedia bertempat tinggal di wilayah kerja Desa setempat."
Pengalaman	Untuk PPPK: memiliki pengalaman terkait bidang tugas jabatan yang dilamar	Tidak disebutkan secara spesifik
Kesehatan	Sehat jasmani dan rohani sesuai persyaratan jabatan	Tidak disebutkan secara spesifik
Tidak Pernah Dipidana	Tidak pernah dipidana penjara 2 tahun atau lebih	Tidak disebutkan secara spesifik
Status Kepegawaian	Tidak sedang menjadi calon PNS, PNS, TNI, atau POLRI	Tidak disebutkan secara spesifik
Seleksi	Melalui CAT BKN	Pasal 21 ayat (3): "Metode seleksi menggunakan Computer Assisted Test (CAT)."
Pengangkatan	Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat persetujuan teknis dari BKN	Pasal 29 ayat (1): "Kepala Desa mengangkat perangkat Desa dengan Keputusan Kepala Desa"
Pengisian Jabatan Kosong di Kelurahan dan Desa		
Dasar Hukum	– PP 11/2017 – Perda Kab.Kendal 2/2012	UU No 3 Tahun 2024 tentang Desa
Mekanisme Pengisian Jabatan Kosong	Pasal 56 PP 11 Tahun 2017: "(2) pyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam JA kepada PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah."	Melalui penjaringan dan penyaringan di tingkat Desa, dengan rekomendasi camat
Waktu Pengisian	Tidak ada batas waktu yang spesifik	Perbub 51/2017 Pasal 4 ayat (1) huruf e: "Kekosongan jabatan harus diisi paling lambat 2 bulan sejak kosong"
Proses Seleksi	Perbub Kendal 36/2016 pasal 20: "Pengisian jabatan melalui management talenta."	Proses seleksi dilakukan oleh Tim Penjaringan dan Penyaringan di tingkat Desa

Penjaringan	PP 11/2017 Pasal 10: “Mengatur tentang penilaian kompetensi PNS sebagai dasar untuk promosi dan mutasi, memastikan bahwa pengangkatan berdasarkan objektivitas dan profesionalisme.”	Pasal 11 ayat (1): "Tim Penjaringan dan Penyaringan mengumumkan pendaftaran calon perangkat Desa"
Mekanisme Penilaian	Melalui alur bertingkat: Kelurahan -> Kecamatan -> BKPP -> Tim Penilaian Kinerja-> PPK	Rekomendasi langsung dari Camat ke Kepala Desa
Pengangkatan	Perda Kab.Kendal 2/2012 Pasal 4 : Menyebutkan bahwa pelantikan eselon IV dilakukan oleh Bupati	Oleh Kepala Desa setelah rekomendasi camat
Pengisian Plt dan Plh		
Dasar Hukum Plt/Plh	<ul style="list-style-type: none"> - UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN - UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan - PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS - SE Mendagri No. 2/SE/VII/2019 - 	<ul style="list-style-type: none"> - UU No. 3 Tahun 2024 tentang Desa - Permendagri No. 83 Tahun 2015
Mekanisme Pengisian Plt	Plt ditunjuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)	Plt diangkat oleh Kepala Desa berdasarkan rekomendasi camat
Masa Kerja Plt	SE Kepala BKN No. 1/SE/I/2021 poin 11: “Maksimal 3 bulan dan dapat diperpanjang 3 bulan.”	Perbub 51/2017 Pasal 57 ayat (2): “Masa tugas Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan diangkatnya perangkat desa definitif.”
Kewenangan Administrasi	SE Kepala BKN No. 1/SE/I/2021 poin 3 huruf c: ”tidak berwenang mengambil keputusan dan latau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan alokasi anggaran.”	Perbub 51/2017 Pasal 57 ayat (2): ”pelaksana tugas melaksanakan tugas dan wewenang yang sama dengan pejabat definitif.”

Pemberhentian Pegawai		
Dasar Hukum Pemberhentian	UU No. 20/2023 tentang ASN	UU No. 3 Tahun 2024 tentang Desa
Jenis Pemberhentian	<p>Pasal 52 ayat (1) UU No. 20/2023: “Pemberhentian bagi Pegawai ASN meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. atas permintaan sendiri; dan b. tidak atas permintaan sendiri.” 	<p>Pasal 40 ayat (1) Kepala Desa dan Pasal 53 (1) Perangkat Desa “berhenti karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. meninggal dunia; b. permintaan sendiri; atau c. diberhentikan.”
Sebab Pemberhentian	<p>Pasal 52 ayat (2) dan (3) UU No. 20/2023: ayat (2) ”Pemberhentian atas permintaan sendiri dilakukan apabila Pegawai ASN mengundurkan diri.” ayat (3) ”Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai ASN dilakukan apabila:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. meninggal dunia; c. mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja; d. terdampak perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah; e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban; f. tidak berkinerja; g. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; h. dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang 	<p>Pasal 40 ayat (2) Kepala Desa dan Pasal 53 (2) Perangkat Desa ”diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. berakhir masa jabatannya; b. tidak dapat melaksanakan tugas secara berkelanjutan atau berhalangan tetap secara berturut-turut selama 6 (enam) bulan; c. tidak lagi memenuhi syarat sebagai calon Kepala Desa; atau d. melanggar larangan sebagai Kepala Desa.”

	<p>telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun;</p> <p>i. dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; dan/ atau</p> <p>j. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.”</p>	
<p>Pemberhentian Sementara</p>	<p>Pasal 53 ayat (1) dan (2): “ayat (1) PNS diberhentikan sementara, apabila:</p> <p>a. diangkat menjadi pejabat negara;</p> <p>b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau</p> <p>c. menjalani cuti di luar tanggungan negara.”</p> <p>“ayat (2) Pegawai ASN yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa dilakukan pemberhentian sementara untuk mendukung proses hukum.”</p>	<p>Pasal 2 Perbub Kendal 27/2023: “Kepala Desa dapat diberhentikan sementara oleh Bupati karena :</p> <p>a. tidak melaksanakan kewajiban sebagai Kepala Desa;</p> <p>b. melanggar larangan sebagai Kepala Desa;</p> <p>c. dinyatakan sebagai terdakwa yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun berdasarkan register perkara di pengadilan; dan</p> <p>d. ditetapkan sebagai tersangka dalam tindak pidana korupsi, teroris, makar, dan/atau tindak pidana terhadap keamanan negara.”</p> <p>Pasal 39 ayat (2) Perbub Kendal 51/2017: “Pemberhentian sementara Perangkat Desa</p>

		<p>sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> ditetapkan sebagai tersangka dalam tindak pidana korupsi, terorisme, makar, dan atau tindak pidana terhadap keamanan negara; dinyatakan sebagai terdakwa yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun berdasarkan register perkara di pengadilan; tertangkap tangan di pengadilan; dan melanggar larangan sebagai perangkat Desa yang diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”
LKK dan LKD		
Dasar Hukum Pendanaan Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - UU No. 23/2014 tentang Pemda - UU No. 12/2018 - Permendagri No. 130/2018 	<p>UU No. 3/2024 tentang Desa PP No. 43/2014 jo. PP No. 11/2019</p>
Sumber Pendanaan	<p>Berdasarkan pendapatan desa dalam PP 17 tahun 2018 Pasal 30 ayat (1): Pasal 30 “Pemerintah Daerah kabupaten/kota mengalokasikan anggaran dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota untuk pembangunan sarana dan prasarana Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan.”</p>	<p>Berdasarkan pendapatan Desa Pasal 72 Ayat (1):</p> <ol style="list-style-type: none"> Pendapatan Asli Desa Alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara: Bagi hasil pajak & retribusi Alokasi Dana Desa bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan Anggaran

		Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota; f. Hibah & sumbangan g. Pendapatan lain yang sah
Pengaturan Honor LK	Tidak ada pengaturan honor di Kab. Kendal	Diatur dalam APBDesa sesuai kemampuan keuangan Desa
Contoh Pembanding	Perwal Semarang No. 76/2022 mengatur honor & transport LK	-
Pegawai NonASN		
Dasar Hukum	- UU No. 20/2023 tentang ASN - Surat Menteri PANRB No. B/185/M.SM.02.03/2022	- UU No. 3/2024 tentang Desa - Perbub Kendal No. 51/2017 jo. No. 34/2023
Jenis Pegawai Non ASN / Staf Khusus	- Tenaga honorer (sebelumnya) - Tenaga alih daya (outsourcing) untuk tugas-tugas tertentu	- Staf dengan tugas khusus (Pasal 61 ayat 3 Perbub Kendal 51/2017): a. Urusan kematian b. Penjaga kantor/petugas kebersihan
Mekanisme Pengadaan (Sebelumnya)	- Pengangkatan langsung sebagai tenaga honorer	- Diangkat langsung oleh Kepala Desa
Mekanisme Pengadaan (Saat ini/Mendatang)	- Pihak ke 3 (<i>outsourcing</i>) - Penataan tenaga honorer harus selesai Desember 2024 (UU 20/2023 Pasal 66)	- Tetap diangkat langsung oleh Kepala Desa
Sumber Pembiayaan	- APBD (terbatas)	- APBDesa (Dana Desa)
Pengaturan Khusus	- Belum ada pengaturan spesifik untuk petugas urusan jenazah/modin	- Diatur dalam Perbub Kendal 51/2017
Fleksibilitas Pengangkatan	- Terbatas, harus melalui mekanisme pengadaan barang/jasa - Tenaga honorer harus ditata ulang	- Lebih fleksibel, sesuai kebutuhan Desa
Status Kepegawaian	- Bukan pegawai pemerintah - Tenaga honorer harus dialihkan atau diberhentikan	- Staf Desa (bukan ASN)

Sumber: Peraturan- Peraturan diolah oleh penulis

C. Tinjauan Umum Keadilan dalam Islam

1) Definisi Keadilan dalam Alquran dan Hadist

“Makna adil berasal – dari kata masdar dari kata kerja yakni عدل - عدالة- عدل- عدلا - يعدل - yang mana ketiga huruf dasar adil bermakna keadaan menyimpang yang bertolak belakang yakni lurus atau sama dan bengkok atau berbeda. Dalam menetapkan suatu hukum kata adil yakni menetapkan hukum dengan benar. Maka dikatakan seorang yang adil adalah seseorang yang berjalan lurus dan sikapnya selalu menggunakan ukuran yang sama bukan double atau ganda. Sehingga persamaan tersebut yang menjadikan makna adil adalah tidak keterpihakan kepada pihak mana pun yang berselisih. Yang mana hanya berpihak kepada segala sesuatu yang benar. Dengan sikap yang tidak berpihak sehingga segala sesuatunya akan patut dan tidak sewenang-wenang kehendaknya tanpa keadilan.”⁷³

a) Al-Qur’an

Adil dimaknai seimbang, tidak berpihak, dan memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya tanpa sedikitpun dikurangi, dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Dan mengucapkan kalimat yang benar tanpa ditakuti kecuali Allah SWT. Kemudian ia menetapkan suatu kebenaran terhadap masalah-masalah untuk dipecahkan sesuai dengan aturan yang ditetapkan agama.

Q.S. Ar-Rahman ayat: 7-9 Allah SWT menjelaskan dalam firmanNya:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ﴿٧﴾
أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ﴿٨﴾
وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾

⁷³ M. Quraish Shihab, Wawasan Al-Qur’an, Mizanandung, 2003, Hlm. 148

Artinya: “Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan). Supaya kamu jangan melampaui batas tentang neraca itu. Dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa makna adil adalah keseimbangan dan persamaan memberikan hak seseorang tanpa harus mengurangi atau melebihi takaran. Maka dalam hal ini keadilan dapat didefinisikan menyampaikan segala sesuatu yang menjadi haknya sekaligus menjaga atau memelihara dan menjauhi yang bukan haknya sesuai dengan kadar atau ketentuan masing-masing haknya.

“Al-Qur’an Menggunakan pengertian yang berbeda-beda bagi kata atau istilah yang berkaitan dengan keadilan. Bahkan kata yang digunakan untuk menempilkan sisi atau wawasan keadilan juga tidak selalu berasal dari kata ‘*Adlu*. Kata-kata sinonim seperti *Qisth*, *hukm* dan sebagainya digunakan oleh Al-Qur’an dalam pengertian keadilan. Sedangkan kata ‘*Adlu* dalam berbagai bentuknya bisa saja kehilangan kaitannya yang langsung dengan sisi keadilan itu (*ta’dilu* dalam arti mempersekutukan Tuhan dan ‘*Adl* dalam arti tebusan).”⁷⁴

Lebih lanjut M. Quriash Shihab mengemukakan bahwa “istilah lain dari *al-‘Adlu* dalam Al-Qur’an adalah *al-Qisth* dan *al-Mizan*. Ketiga term tersebut, dapat dilihat pebedaannya masing-masing:

- 1) ‘*Adlu*, berarti sama, memberi kesan adanya dua pihak atau lebih. Untuk itu, jika hanya satu pihak, tidak akan terjadi persamaan.
- 2) *Qisth*, arti dasarnya adalah bagian. Pengertian ini tidak seharusnya mengantarkan adanya persamaan. Bukankah bagian dapat saja diperoleh satu pihak? Sebab itu, kata *Qisth* lebih umum dari pada kata ‘*Adlu*.

⁷⁴ Abdurrahman Wahid. *Konsep-Konsep Keadilan*, dalam Budy Munawar Rahman, *Kontekstualisasi Doktrin dalam Sejarah* (Cet. II; Jakarta: Paramadina, 1995), h. 25.

- 3) *Mizan*, berasal dari akar kata *wazn* yang berarti timbangan. Oleh karena itu, *mizan* adalah alat untuk menimbang. Namun dapat juga berarti keadilan.”⁷⁵

“Dalam Al-Qur’an kata adil ditemukan sebanyak 28 kali dengan berbagai bentuknya.”⁷⁶ Salah satu di antaranya firman Allah swt. QS. Al-Nisa’/ 4: 58 “Kata adil ini adalah bermakna *al-inshaf wa al-sawwiyat* yang berarti berada dipertengahan dan mempersamakan.”⁷⁷ Sayyid Qutub dalam tafsirnya mengemukakan bahwa “pengertian adil adalah persamaan yang bersifat kemanusiaan yang dimiliki seseorang. Hal ini mengandung arti bahwa semua manusia mempunyai hak yang sama, karena mereka sama-sama manusia.”⁷⁸

Dengan mengutip pendapat al-Maragi, Abd. Muin Salim menerangkan bahwa “makna keadilan dalam ayat tersebut, tidak menitik beratkan kepada persamaan hak, tetapi menekankan dari aspek terselenggara-ranya atau terpenuhinya hak-hak yang telah ditetapkan sebagai milik seseorang.”⁷⁹

Dalam kitab *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah*, Imam Al-Mawardi menekankan bahwa “konsep adil harus mencakup keseimbangan antara hak dan kewajiban, pemenuhan hak sesuai dengan proporsinya, serta penempatan sesuatu pada tempatnya yang tepat. Beliau menekankan bahwa keadilan

⁷⁵ M. Quraish Shihab. *Wawasan Al-Qur’an Tafsir Maudui Atas Pelbagai Persoalan Umat*, h. 111.

⁷⁶ Fuad Abdu al-Baqi. *Al-Mu’jam al-Mufahras li Alfadz al-Qur’an al-Karim* (Bairut Libanon: Dar al-Fikri, 1987), h. 448-449.

⁷⁷ Nasr al-Din Abu Khair Abdullah bin Umar al-Baidawi. *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta’wil* (Mesir: Mustafa al-Babi al-Halabi, 1939), h. 191

⁷⁸ Sayyid Qutub. *Fi Dzilali al-Qur’an* (Bairut: Dar Ihya al-Turas al-Arabi, 1967), h. 118

⁷⁹ Abd. Muin Salim. *Fiqh Siyasah Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur’an* (Cet. III; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 208

merupakan fondasi utama dalam sistem pemerintahan dan kehidupan bermasyarakat”.

b) Al-Hadist:

- Hadist diriwayatkan oleh Muslim

إِنَّ الْمُقِطِينَ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنِ يَمِينِ الرَّحْمَنِ وَكُلُّنَا يَدِيهِ يَمِينٌ،
الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلَّوْا (رواه مسلم)

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang adil berada diatas mimbar-mimbar dari cahaya disisi Ar Rahman (Maha Penyayang), kedua tangannya sebelah kanan, mereka yang adil dalam keputusan mereka.” (HR. Muslim)

- Hadist diriwayatkan oleh Muslim

Rasulullah ﷺ berkata “Orang yang adil di sisi Allah di atas mimbar dari cahaya, mereka adalah orang-orang yang adil dalam hukum dan keluarga”. (HR. Muslim)

2) Makna Keadilan

”Keadilan merupakan kata yang tak asing terdengar di telinga kita. Setiap tindakan yang menuntut kesaman hak dalam pemenuhan kewajiban "keadilan" menjadi hal yang terpisahkan. Kata “hak” berasal dari bahasa Arab, yaitu (حق) yang bermakna kewajiban dan ketetapan.”⁸⁰

⁸⁰ Ibn Manzur, Lisan al-Arab (Beirut: Dar al-Kutub al-'Alamiyyah, 2008), 525–26.

Wahbah al-Zuhaili mengutip pendapat Musthafa Ahmad, “bahwa hak adalah suatu kekhususan di mana dengannya adanya syara’ yang dapat menetapkan kekuasaan yang dikenal dengan (yurisdiksi).”⁸¹ ”Sebagian ulama ushul fiqih mengatakan hak adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu atau sebuah kewajiban seseorang kepada pihak lain.”⁸²

”Secara definitif memahami arti keadilan tidak begitu sulit karena terdapat beberapa perumusan sederhana yang dapat menjawab tentang pengertian keadilan. Namun untuk memahami tentang makna keadilan tidaklah semudah membaca teks pengertian tentang keadilan yang diberikan oleh para pakar, karena ketika berbicara tentang makna berarti sudah bergerak dalam tataran filosofis yang perlu perenungan secara mendalam sampai pada hakikat yang paling dalam.”⁸³

”Terdapat dua rumusan tentang keadilan: *Pertama*, pandangan bahwa yang dimaksudkan dengan keadilan itu ialah keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban selaras dengan dalil ,neraca hukum’ yakni ,takaran hak dan kewajiban’. *Kedua*, pandangan para ahli hukum yang pada dasarnya merumuskan bahwa keadilan itu adalah keserasian antara kepastian hukum dan kesebandingan hukum.”⁸⁴

”Keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaannya berdasarkan dalil takaran hak adalah kewajiban:

- i. Hak setiap orang itu besar kecilnya tergantung pada atau selaras dengan besar kecil kewajibannya.
- ii. Saat dalam keadaan yang wajar, tidaklah benar kalau seseorang dapat memperoleh haknya secara tidak selaras dengan kewajibannya atau tidak pula selaras kalau seseorang itu dibebankan kewajiban yang tidak selaras dengan haknya.
- iii. Tiada seorangpun dapat memperoleh haknya tanpa ia melaksanakan kewajibannya, baik sebelum maupun sesudahnya, dan dengan demikian pula sebaliknya tiada

⁸¹ Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, Juz IV (Damaskus: Dar al-Fikr, 2004), 8-9.

⁸² Fauzi Saleh, *Konsep Hak dalam Perspektif al-Qur’an*, Cet I (Yogyakarta: AK Group, 2006), 36.

⁸³ Angkasa, *Filsafat Hukum*, (Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2010), 105

⁸⁴ A. Ridwan Halim, *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), 176.

seorangpun yang dapat dibebankan kewajibannya tanpa ia memperoleh haknya, baik sebelum maupun sesudahnya.”⁸⁵

3) Penerapan Keadilan dalam Sistem Pemerintahan

“Pemaknaan keadilan (justice), secara sederhana yaitu memberikan sesuatu sesuai dengan porsinya masing-masing, atau memperlakukan hal yang sama kepada sesuatu yang sama dan sebaliknya, memperlakukan hal yang berbeda kepada sesuatu yang berbeda.”⁸⁶ Islam adalah agama paripurna, di dalamnya mengandung ajaran untuk menuju kehidupan yang sejahtera. Islam adalah agama pembebasan dari persoalan kehidupan manusia.

Dalam surat al-nahl ayat 90 yang artinya, “sesungguhnya Allah SWT menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” Ayat tersebut merupakan perintah tuhan kepada setiap level pemimpin, untuk berbuat adil dan kebajikan.

Berperilaku adil dalam menjalankan amanah rakyat, tentu merupakan akhlaq yang baik untuk kemudian mampu mengelola negara dengan prinsip-prinsip akhlaq dan moralitas yang tinggi. Perspektif ilmu keislaman, keadilan bermakna cara dalam mengatur

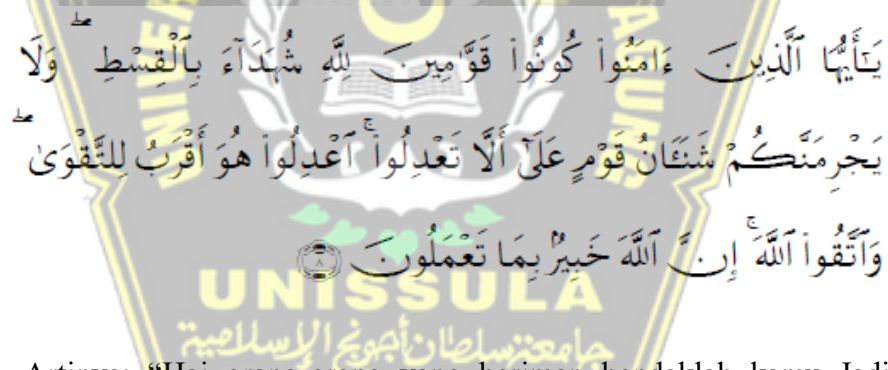
⁸⁵ Ibid, 177.

⁸⁶ Khoiron, Jurnal, *Pelayanan Publik dan Keadilan Sosial*, Universitas Islam Malang

semua segikehidupan manusia secara seimbang dan menyeluruh. Sehingga, pembangunan daerah tertinggal oleh negara merupakan kewajiban konstitusi, lebih jauh lagi maka hal itu menjadi kewajiban pemimpin jika ditinjau dari aspek agama.

“Karena keadilan adalah sebuah cara, metode di dalam mengelola negara, pemimpin harus bekerja dengan sungguh-sungguh di dalam menggunakan cara menuju kesejahteraan rakyat.”⁸⁷ Islam, tidak mengenalkan sistem kelas di dalam sistem sosial-masyarakat. Sebab, bagi islam orang yang paling mulia adalah manusia yang paling baik taqwanya.

Sebagaimana firman Alloh SWT dalam Q.S. Al-Maidah ayat: 8.

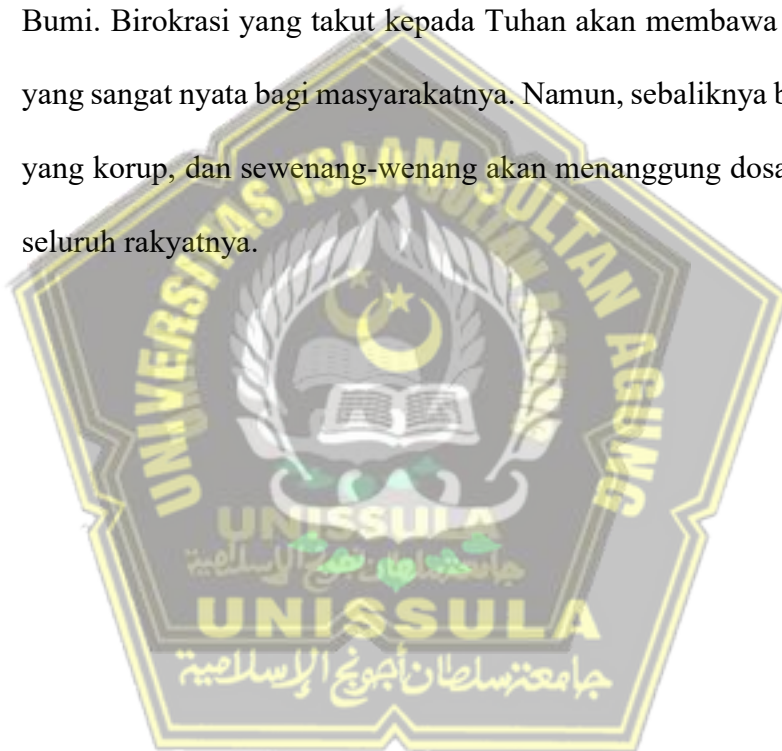


Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

⁸⁷ Abdullah, Yatimin. (2007). *Studi Akhlak Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: PT. AMZAH

Manusia yang bertaqwa di dalam kehidupan pemerintahan bahwa birokrasi berkewajiban secara relegius untuk memberikan yang terbaik kepada umat. Birokrasi yang di isi dengan orang-orang yang bertaqwa akan lebih demokratis, ramah, santun dan berkualitas.

Sebab, dengan perilaku demikian menjadi gambaran atau manifestasi dari pernyataan diri sebagai khalifah atau wakil tuhan di Bumi. Birokrasi yang takut kepada Tuhan akan membawa dampak yang sangat nyata bagi masyarakatnya. Namun, sebaliknya birokrasi yang korup, dan sewenang-wenang akan menanggung dosa kepada seluruh rakyatnya.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perbandingan Regulasi Administrasi Kepegawaian Kelurahan dan Desa

Pelaksanaan administrasi Kelurahan dalam penelitian ini akan berfokus pada 3 (tiga) aspek utama yang menyangkut pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai. Menurut pasal 1 nomor 10 yang dimaksud "Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."⁸⁸

Berdasarkan pengertian peraturan diatas sebenarnya kegiatan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian sesuai dengan fokus penelitian ini dapat diselesaikan di tingkat Daerah. Namun dalam pelaksanaannya kegiatan administrasi kepegawaian harus mengikuti mekanisme sesuai peraturan mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilaksanakan secara nasional melalui proses verifikasi dan penetapan oleh menteri dan pelaksanaannya berdasarkan perdoman dari Badan Kepegawaian Negara. Berdasarkan hal tersebut penerapan asas otonomi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan saat ini belum sepenuhnya dilaksanakan terutama di tingkat pemerintah daerah.

⁸⁸ Undang-undang Nomor 20 Tahun 202 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 nomor 10

Desa dengan kewenangan berdasarkan otonomi yang diberikan untuk mengurus rumah tangganya sendiri, mampu menjalankan Administasi Kepegawaian melalui pengawasan oleh Camat. Sebenarnya mengapa permasalahan terjadi yang terjadi di Kelurahan tidak serta merta terjadi di Desa padahal mulai dari susunan organisasi dan tata kerja antara Kelurahan dan Desa sangat indentik.

Bahkan dalam kepengurusan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan berdasarkan Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 menyatakan dalam Pasal 14 "Pembentukan LKD dan LAD yang diatur dalam Peraturan Menteri ini berlaku *mutatis mutandis* bagi pembentukan LKD dan LAD di Kelurahan."⁸⁹ hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya pengaturan baik di Kelurahan dan Desa memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama hanya saja fokus pelayanannya yang berbeda dimana Kelurahan yang merupakan bagian dari pemerintahan daerah kabupaten/kota, lebih berfokus pada pelayanan administrasi.

Desa sebagai entitas yang memiliki hak asal-usul dan hak tradisional dan kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri, lebih mengedepankan pengembangan infrastruktur dan pemberdayaan masyarakat. Pemberian kewenangan dan beberapa peraturan yang lebih spesifik dalam regulasi yang mengatur tentang Desa pada akhirnya mampu menjawab tantangan pengelolaan administrasi kepegawaian.

⁸⁹ Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat dalam Pasal 14

Berdasarkan matriks perbandingan regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan dan Desa berikut pembahasan terkait regulasi yang ada dalam 3 aspek kepegawaian:

1. Pengadaan Pegawai

Perbandingan regulasi Adminitrasi Kepegawaian dalam aspek pengadaan pegawai dapat dilakukan dengan membandingkan proses pengadaan pegawai negeri sipil di Kelurahan dengan proses penjaringan dan penyaringan aparatur Kelurahan unsur staf. Beberapa point yang menarik untuk dibahas seperti penetapan pengadaan CPNS dan PPPK yang dilakukan di Kelurahan memerlukan mekanisme yang panjang. Sesuai pasal 6 ayat (1) kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai ditetapkan oleh menteri.

Meskipun Kelurahan melalui Kecamatan sudah membuat Kebutuhan pegawai melalui pembuatan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Anjab ABK) sesuai PermenPANRB 1/2020 namun penentuan formasi pegawai di tentukan oleh menteri.

Alurnya Kelurahan mengusulkan ke Kecamatan Kendal, kemudian Kecamatan akan menyampaikan kebutuhan pegawai ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kab. Kendal selaku pelaksana teknis manajemen kepegawaian. Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja serta usulan dari Kecamatan BKPP kemudian akan menganalisis untuk menentukan kebutuhan jabatan dan kesesuaian dengan formasi yang tersedia.

Hasil analisis kemudian di sampaikan ke Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) yang juga sebagai tim penilaian kinerja, tim penilaian kinerja akan memberikan pertimbangan terkait pengisian pegawai. Berdasarkan hasil pertimbangan ini, tim penilaian kinerja menyampaikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam hal ini Bupati selaku pemegang kewenangan tertinggi dalam manajemen kepegawaian di tingkat daerah.

Berdasarkan rekomendasi yang ada PPK akan membuat keputusan terkait formasi yang akan di usulkan pemerintah daerah. Namun usulan kepegawaian yang di usulkan oleh Kelurahan belum selesai ketika sudah ditetapkan oleh Bupati selaku PPK di Instansi Pemerintah Daerah. Usulan harus di Input dalam Aplikasi SSCASN milik BKN untuk di Verifikasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan pertimbangan Kemenkeu.

Setelah melalui serangkaian proses verifikasi dan persetujuan barulah formasi pengadaan ASN akan diumumkan untuk selanjutnya dilaksanakan proses seleksi hingga dilaksanakan pengangkatan pegawai. Penerimaan Pegawai negeri sipil tahun ini berdasarkan Keputusan Mentri PANRB Nomor 293 tahun 2024 dan pemerintah daerah akan mengeluarkan pengumuman lowongan di masing-masing instansi pemerintah.

Panjangnya alur yang ada menyebabkan pengisian kekosongan pegawai di Kelurahan memerlukan waktu yang relatif lebih lama karena harus dilakukan secara nasional berbeda dengan Desa yang dapat melaksanakan penjarangan dan penyaringan sesuai kebutuhan yang ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan regulasi yang ada administrasi kepegawaian dalam pengadaan pegawai di Kelurahan melibatkan alur yang lebih panjang dan kompleks.

Kewenangan Kelurahan hanya terbatas mengusulkan ke kecamatan mengingat status Kelurahan yang merupakan perangkat kecamatan. Administrasi kepegawaian berbeda karena di Desa mekanisme pengadaanya di laksanakan di tingkat Desa dengan rekomendasi Kecamatan. Hal ini memungkinkan proses yang lebih sederhana, cepat dan responsif dalam memenuhi kebutuhan pegawai.

Perbedaan ini mencerminkan tingkat sentralisasi dan standarisasi yang tinggi dalam pengadaan pegawai ASN di Kelurahan, hal ini dilakukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas pegawai pemerintah. Sementara di proses pengisian Perangkat Desa lebih menekankan pada otonomi dan kemampuan pemerintah Desa untuk mengelola sumberdaya manusianya sendiri sesuai kebutuhan dan kemampuan Desa.

Selain itu terdapat penekanan untuk secepatnya mengisi kekosongan jabatan Perangkat Desa berdasarkan permendagri 83/2015 jo 67/2017 pasal 4 ayat (1) huruf c yang harus di isi paling lambat 2 bulan sejak kosong atau diberhentikan. Dalam perbub Kendal 51/2017 jo. 34/2023 pasal 4 ayat (1) Permendagri tidak termuat secara langsung dalam pasal yang ada didalamnya.

Pengaturan dalam Perbub lebih dirincikan dengan batasan hari pelaksanaan dalam pasal-pasal yang mengatur Tahapan Penjaringan Balon Perangkat Desa, jika rangkaian batasan pelaksanaan tahapan yang ada tanpa melihat waktu maksimal dan adanya perpanjangan waktu maka waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian kekosongan Perangkat Desa kurang dari 2 bulan.

Persyaratan Calon Perangkat Desa dalam Perbub Kendal 51/2017 memiliki satu point yang menarik yaitu pasal 61 ayat (4) huruf f yaitu “persyaratan untuk membuat surat pernyataan bersedia bertempat tinggal di wilayah kerja Desa setempat.”⁹⁰ Hal ini menjadi penekanan yang penting untuk pegawai Desa karena harus siap sedia di wilayah tempat ia bekerja. Selain itu penguasaan wilayah yang diperlukan dalam memeberikan pelayanan di wilayah berbeda dengan Kelurahan pengaturan ini tidak diatur, penguasaan wilayah menjadi suatu kewajiban terutama bagi pegawai yang bertugas dilapangan seperti yang ada di Kelurahan.

⁹⁰ Perbub Kendal Nomor 51 Tahun 2017 Pasal 61 ayat (4) huruf f

Pegawai Kelurahan memerlukan waktu untuk dapat menyesuaikan diri dan menguasai wilayah tempatnya bekerja, hal ini disebabkan karena pegawai Kelurahan bukan masyarakat yang berdomosili di wilayah dia bekerja. Selain itu pegawai Kelurahan memiliki kemungkinan mutasi dan promosi yang tidak menentu. Tidak seperti Perangkat Desa kemungkinan mutasinya lebih rendah dan memiliki masa kerja yang lebih lama menyesuaikan dengan masa kerja kepala Desa atau nantinya bisa diperpanjang oleh kepala Desa yang baru.

Perangkat Desa terdiri dari beberapa jenis pegawai salah satu yang menarik adalah adanya unsur staf dengan tugas khusus yang dalam Perbub Kendal 51/2017 pasal 61 ayat (3) terdiri dari “Urusan kematian dan Penjaga kantor/petugas kebersihan.” Pegawai dengan tugas sejenis juga terdapat di kelurahan se-Kecamatan kendal yang pemberian honorinya dimasukkan dalam penganggaran pegawai honorer/NonASN.

Unsur staf dengan tugas khusus di Kelurahan disebut dengan Tenaga Harian Lepas (THL) yang terdiri dari Modin (pengurus jenazah), Keamanan, Kebersihan dan Operator Komputer. Dengan keluarnya UU 20/2023 pasal 66 yang mengamanatkan penataan pegawai NonASN maksimal bulan desember 2024 dimana pengakatan THL baru sudah tidak dilakukan dan pegawai NonASN dan harus dihapus tahun 2025.

Solusi untuk Kelurahan yang membutuhkan sesuai Surat MenpanRB No:B/185/M.SM.02.03/2022 poin 6 huruf c bisa melalui *outsourcing*. Pemanfaatan pengadaan melalui Tenaga Alih Daya (*outsourcing*) dalam surat menteri ini sayangnya belum mengakomodir jabatan modin (pengurus jenazah) dalam penerimaan PPPK yang dibuka saat ini juga formasi yang tersedia hanya untuk Pengadmistrasi Perkantoran.

Permasalahan ini menarik untuk di bahas mengingat jabatan ini juga hanya dapat di isi oleh pegawai yang memiliki keahlian khusus, karena Modin bertanggung jawab mengurus pelayanan pernikahan dan pemakaman. Berdasarkan data pendataan pegawai NonASN menjadi data BKN terdapat 58 modin di Kelurahan se-kecamatan kendal, sebagian besar modin sudah tidak memenuhi persyaratan usia pegawai karena ada beberapa warga yang menjadi modin merupakan pensiunan pegawai negeri sipil.

Namun mengingat kebutuhan dan keterbatasan sumber daya manusia yang ada di wilayah Kelurahan, meskipun sudah tidak memenuhi persyaratan usia pegawai modin tetap dipertahankan dengan pengecualian. Perbub yang mengatur pengangkatan Perangkat Desa di Kabupaten Kendal sendiri memberikan pengaturan khusus mengingat pentingnya jabatan ini terutama dalam pengurusan jenazah ketika terjadi ada warga yang wafat dan memerlukan bantuan mengurus jenazah.

Pengurusan jenazah oleh modin meliputi pemandian jenazah hingga pemakaman yang memerlukan keahlian khusus. Jika hingga Desember 2024 belum ada pengaturan lanjutan mengenai status pegawai NonAsn di Kelurahan maka dikhawatirkan 58 pegawai NonAsn modin di Kelurahan se-kecamatan Kendal akan kehilangan pekerjaan. Serta Kelurahan se-kecamatan Kendal tidak memiliki petugas yang membantu pelayanan pernikahan dan pemakaman, hal ini tentunya akan mempengaruhi pelayanan publik yang ada di Kelurahan.

2. Perpindahan Pegawai

Administrasi Kepegawaian dalam aspek Perpindahan pegawai dalam penelitian ini meliputi regulasi yang mengatur mengenai Mutasi, dan Promosi serta pengisian Jabatan Kosong melalui mekanisme pengangkatan Plt dan Plh. Sama seperti pengadaan pegawai regulasi pengisian Perangkat Desa diatur dalam Perbub 71 tahun 2015 dengan demikian dalam pengisian kekosongan jabatan juga harus diisi paling lambat 2 bulan sejak kosong sesuai pasal 4 ayat (1) huruf e.

Kelurahan tidak memiliki penekanan peraturan 2 bulan seperti di Desa, ketika terjadi kekosongan Jabatan karena mutasi atau pensiun. Kelurahan hanya bisa mengusulkan kebutuhan pejabat definitif kepada Kecamatan untuk dapat dipenuhi melalui mekanisme seleksi berdasarkan manajemen talenta.

Pejabat yang berwenang dalam hal ini Kecamatan membuat permohonan pengisian kekosongan jabatan kepada BKPP, selanjutnya BKPP bersama tim penilaian kinerja (baperjakat) membuat rekomendasi dengan melaksanakan seleksi dan penilaian kepada calon pejabat berdasarkan sistem merit, penilaian kinerja dan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS).

Pejabat pembina kepegawaian (PPK) mengeluarkan keputusan pengangkatan berdasarkan rekomendasi tim penilai, diikuti dengan pelantikan resmi dan pengucapan sumpah jabatan calon terpilih oleh pejabat yang berwenang untuk resmi mengangkat pegawai dalam jabatan eselon IV yang baru. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap jabatan diisi oleh individu yang memenuhi syarat serta memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung efisiensi dan efektivitas pemerintahan daerah.

Sedangkan pengaturan mengenai pengisian perangkat Desa meskipun memiliki penekanan untuk diisi dalam kurun waktu 2 (dua) bulan dalam pelaksanaan penjaringan dan penyaringan Desa perlu memperhatikan kemampuan keuangan Desa. Pengisian perangkat Desa dilakukan melalui mekanisme dalam Perbub Kendal Nomor 34 Tahun 2023. Kepala Desa dapat memutuskan untuk mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa berdasarkan rekomendasi dari camat.

Meskipun mekanisme penjaringannya tetap memperhatikan kemampuan keuangan Desa. Ketika terjadi kekosongan jabatan Perangkat Desa, Kepala Desa dapat mengangkat staf untuk mengisi kekosongan pegawai. Salah pelaksanaannya adalah Keputusan Kepala Desa Tunggulsari Nomor: 141/Sk-05/Tglsr/2021 tentang Pemberhentian Perangkat Desa Tunggulsari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal Kepala Desa Tunggulsari.

Setelah terjadi kekosongan dibulan yang sama kepala Desa mengeluarkan Keputusan Kepala Desa Tunggulsari Nomor: 141/Sk-09/Tglsr/2021 tentang Pengangkatan Staf Pemerintah Desa Tunggulsari Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. Hal ini dilakukan untuk mengisi kekosongan sambil menunggu mekanisme penjarangan Perangkat Desa dilaksanakan. Pada akhirnya Staf yang diangkat lolos dan menggantikan perangkat Desa yang Pensiun.

Sedangkan di Kelurahan ketika terjadi kekosongan pegawai agar penyelenggaraan pemerintahan dapat terus berlangsung maka ditunjuklah Plt untuk membantu kegiatan. Namun jabatan Plt memiliki banyak kekurangan jika diterapkan di Kelurahan hal ini didasarkan beberapa faktor. Faktor pertama adalah masa kerja berdasarkan point 11 Surat Edaran Mendagri No.1/SE/I/2021 masa kerja Plt dapat dilaksanakan maksimal 3 bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 bulan.

Hal ini menjadi menarik karena dalam pelaksanaan kegiatan pegawai yang menjadi Plt berada di Kantor yang berbeda. Misal Pegawai Kelurahan A yang menjadi Plt di Kelurahan B maka setiap hari pegawai tersebut harus berpindah kantor Kelurahan dengan jarak yang tidak dekat. Waktu 3 bulan untuk menguasai wilayah baru juga menjadi tantangan tersendiri dalam memberikan pelayanan prima. Pembatasan waktu ini berbeda dengan regulasi yang ada di Desa sesuai pasal 57 ayat (2) Perbub Kendal 51/2017 Pelaksana Tugas dijabat sampai dengan diangkatnya perangkat Desa definitif.

Faktor kedua menyangkut kewenangan Plt sesuai Surat Edaran Mendagri No.1/SE/I/2021 point 3 huruf c dijelaskan bahwa Plt tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis pada aspek alokasi anggaran. Hal berbeda terdapat pada pengaturan Pelaksana Tugas di desa pada pasal 59 ayat (2) dimana Pelaksana Tugas melaksanakan tugas dan wewenang yang sama dengan pejabat definitif.

Faktor ketiga adalah dampak Pilkada tahun 2024 dalam pengisian jabatan kosong di Kelurahan. Berdasarkan SE Mendagri No.100.2.1.3/1575/SJ dalam point 3 dijelaskan bahwa mulai tanggal 22 Maret 2024 hingga akhir masa jabatan Kepala Daerah selama 6 bulan, Bupati dilarang melakukan pergantian pejabat kecuali mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri dalam Negeri, hal ini senada dengan isi pasal 71 ayat (2) UU 20/2016.

UU No. 10 Tahun 201 Pasal 71 ayat (2) mengatur larangan penggantian pejabat 6 bulan sebelum penetapan pasangan calon hingga akhir masa jabatan. Ketentuan lebih lanjut terdapat pada Permendagri No. 73 Tahun 2016 Pasal 2 ayat (1) menetapkan larangan melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan. Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (2) mengatur dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pelantikan, Bupati yang mau melakukan pergantian pejabat harus mendapat persetujuan tertulis dari Menteri.

Desa tidak memiliki larangan untuk melaksanakan penjaringan dan penyaringan Perangkat Desa. Perbedaan ini menciptakan situasi unik dimana meskipun berada dalam suasana politik yang sama antara Kelurahan dan Desa memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga keberlangsungan pelayanan kepada masyarakat.

Otonomi untuk mengurus rumah tangganya sendiri termasuk dalam Kepegawaian yang dimiliki Desa, memungkinkan untuk lebih adaptif dalam menghadapi dinamika tahun politik. Dengan demikian penting rasanya untuk menekankan pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan pemerintahan di tingkat lokal agar dapat memberikan pengaturan dan penekanan khusus berdasarkan karakteristik dan kebutuhan seperti yang dilakukan di Desa.

3. Pemberhentian Pegawai

Perbandingan regulasi Administrasi Kepegawaian dalam aspek pemberhentian pegawai dapat dilakukan dengan membandingkan proses pemberhentian pegawai di kelurahan pemberhentian pegawai dilakukan atas permintaan sendiri dan tidak atas permintaan sendiri. Sedangkan di Desa pemberhentian dilakukan karena meninggal dunia, permintaan sendiri, atau diberhentikan.

Pemberhentian yang dilaksanakan jika tidak ada kejadian khusus dilakukan kepada pegawai yang sudah memasuki Batas Usia Pensiun yaitu memasuki usia 58 Tahun. Sehingga seharusnya dalam perencanaan kepegawaian bisa di persiapkan dan diketahui kebutuhan pegawai dengan melihat salah satu indikator yaitu batas usia pensiun yang akan menyebabkan kekosongan jabatan serta pegawai.

Berdasarkan data usia pegawai kelurahan se-kecamatan kendal dari 79 pegawai kelurahan, ada 36 orang yang berusia lebih dari 50 tahun dengan 6 pegawai yang akan pensiun di tahun 2025. Pengisian kekosongan pegawai yang ada di kelurahan bukan wewenang Lurah dimana Kelurahan hanya bisa menyampaikan permohonan pengisian Jabatan Definitif untuk pegawai yang berstatus Pejabat Pengawas (Eselon IV) maupun Pelaksana (staf).

Kegiatan Administrasi kepegawaian di Kelurahan juga memiliki beberapa hal yang menarik untuk dibahas seperti pengelolaan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan (LKK) berdasarkan amanat Permendagri 18 Tahun 2018 Pasal 14 (1) “Pembentukan LKD dan LAD yang diatur dalam Peraturan Menteri ini berlaku *mutatis mutandis* bagi pembentukan LKD dan LAD di kelurahan.”⁹¹

Dengan demikian Kelurahan memiliki kewajiban yang sama dengan Desa dalam penyelenggaraan LKK sebagai mitra Kelurahan untuk ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan, serta meningkatkan pelayanan masyarakat. Dengan keterbatasan yang ada pengelolaan LKK juga menjadi tantangan tersendiri karena LKK di Kabupaten Kendal yang tidak mendapatkan honorarium.

Pemberian Honorarium sebenarnya dapat dilaksanakan jika melihat yang dilakukan di Kota Semarang lewat Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 76 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pemberian Honorarium Dan Uang Transport Bagi Lembaga Kemasyarakatan. Namun pekerjaan LKK sebagai mitra Kelurahan di Kabupaten Kendal menjadi pekerjaan sukarela karena tidak mendapatkan alokasi honorarium seperti Kota Semarang.

⁹¹ Permendagri 18 Tahun 2018 tentang tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Pasal 4 ayat (1).

Berbeda dengan Desa yang memiliki sumber pendapatan yang beragam, sumber pendapatan kelurahan hanya bersal dari anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten. Kelurahan pernah mendapat Alokasi Dana Kelurahan dari pusat Tahun 2019 lewat Permendagri Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan. Namun sejak 2023 berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 194/PMK.07/2022 tentang Pedoman Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Transfer ke Daerah dalam rangka Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem dana kelurahan tidak lagi dialokasikan.

Sedangkan desa diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 jo 3 Tahun Pasal 72 Ayat (1) pendapatan desa meliputi: Pendapatan Asli Desa, Alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Bagi hasil pajak & retribusi, Alokasi Dana Desa, bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota, Hibah & sumbangan dan Pendapatan lain yang sah.

Meskipun Permendagri 130 Tahun 2018 tidak dicabut hingga saat ini alokasi Dana Kelurahan sebesar Dana Desa terendah di Kabupaten Kendal tidak dilaksanakan sesuai amanat Permendagri. Jika dilihat dari tugas dan tanggung jawab baik desa dan kelurahan sangat identik namun sumber pendanaan yang berbeda membuat kelurahan memiliki keterbatasan dibandingkan desa.

B. Gambaran pengadministrasian kepegawaian di Kelurahan

Kelurahan dan Desa merupakan satuan pemerintahan yang memiliki peran penting dalam pelayanan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Keduanya diatur oleh peraturan perundang-undangan yang memberikan kerangka hukum untuk operasional mereka. Meskipun memiliki tujuan yang sama dalam memberikan pelayanan publik, terdapat perbedaan signifikan dalam pendekatan dan fokus pelayanan mereka. Desa, sebagai entitas yang memiliki hak asal-usul dan hak tradisional, lebih mengedepankan pengembangan infrastruktur dan pemberdayaan masyarakat. Pengadministrasian Kepegawaian di Kelurahan se- Kecamatan Kendal di bandingkan dengan Desa yang ada di Kabupaten Kendal berbeda dikarenakan memiliki regulasi yang berbeda. Berikut data jumlah pegawai yang ada di Kelurahan se- Kecamatan Kendal selama 3 tahun terakhir:

Tabel III
Data Jumlah Pegawai Kelurahan Se Kecamatan Kendal
Tahun 2022, 2023 dan 2024

Kelurahan	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Pengawas	Staf	Pengawas	Staf	Pengawas	Staf
Balok	5	1	5	1	4	1
Bandengan	3	1	3	1	2	1
Banyutowo	4	1	4	1	4	1
Bugangin	3	2	3	1	2	2
Candirototo	4	1	4	1	4	1
Jetis	3	1	2	1	1	1
Jotang	3	1	3	1	3	1
Kalibuntu Wetan	3	1	2	1	1	1
Karangsari	4	2	3	2	3	2

Kebondalem	4	2	0	2	2	1
Ketapang	2	1	2	0	2	1
Langenharjo	2	2	2	1	3	1
Ngilir	5	0	4	0	4	0
Patukangan	5	1	4	1	4	1
Pegulon	3	1	3	1	5	1
Pekauman	4	1	3	1	2	1
Sijeruk	3	1	3	1	3	1
Sukodono	4	0	4	2	3	1
Trompo	4	0	4	0	3	1
Tunggulrejo	4	0	3	1	3	1
Jumlah Pegawai	72	20	61	20	58	21
	92		81		79	

Sumber: Simpeg Kabupaten Kendal diolah oleh penulis⁹²

Berdasarkan tabel di atas, pegawai Kelurahan se- Kecamatan Kendal rata-rata diisi sebanyak 4 orang pegawai per Kelurahan. Jumlah ini tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja per Kelurahan yang dibuat Kecamatan dalam Peta Jabatan Januari 2024, jumlah kebutuhan pegawai menurut data kebutuhan pegawai berdasarkan Anjab dan ABK sebagai berikut:

Tabel IV
Data Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Anjab dan ABK Kelurahan Se- Kecamatan Kendal Tahun 2024

No	Kelurahan	Kebutuhan Sesuai Anjab & ABK	Realisasi	Pejabat Pengawas (eselon IV)	Staf
1	Balok	13	5	4	1
2	Bandengan	13	3	2	1
3	Banyutowo	13	5	4	1
4	Bugangin	13	4	2	2
5	Candiroto	14	5	4	1
6	Jetis	13	2	1	1

⁹² Data diolah berdasarkan data kepegawaian yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Kendal pada bulan September Tahun 2022, 2023 dan 2024.

7	Jotang	13	4	3	1
8	Kalibuntu Wetan	13	2	1	1
9	Karangsari	13	5	3	2
10	Kebondalem	13	3	2	1
11	Ketapang	13	3	2	1
12	Langenharjo	14	4	3	1
13	Ngilir	13	4	4	0
14	Patukangan	14	5	4	1
15	Pagulon	14	6	5	1
16	Pekauman	14	3	2	1
17	Sijeruk	13	4	3	1
18	Sukodono	13	4	3	1
19	Trompo	13	4	3	1
20	Tunggulrejo	13	4	3	1
JUMLAH		265	77	58	20

Sumber: e-Peta Jabatan SIMPEG Kab.Kendal diolah oleh penulis⁹³

Kebutuhan pegawai Kelurahan berdasarkan usulan dari Kecamatan Kendal dan sudah masuk kedalam data Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal, rata-rata Kelurahan dapat diisi oleh 13 orang pegawai meliputi 5 orang pejabat pengawas eselon IV dan 8 orang unsur pelaksana. Namun kenyataannya rata-rata Kelurahan se-Kecamatan Kendal hanya di isi oleh 4 orang pegawai. Aparatur di Desa dengan Regulasi yang ada memiliki jumlah pegawai yang lebih banyak dibandingkan yang ada di Kelurahan hal ini disebabkan karena dalam regulasi Administrasi kepegawaian di Desa, jumlah Perangkat Desa dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan oleh Kepala Desa, selain itu penjarangan untuk mengisi kekosongan pegawai cukup dilaksanakan di tingkat Desa.

⁹³ Data diolah berdasarkan Data Peta Jabatan Januari 2024 yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Kendal menu Si Macan De bezz terlampir

Perangkat Desa dimaksud meliputi Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan Perencanaan, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum, Kepala Seksi Pelayanan, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan dan Kepala Dusun sesuai Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang ada di Desa. Berikut data Jumlah Perangkat Desa se-Kecamatan Patebon yang wilayahnya bertetangga dengan Kecamatan Kendal:

1. Desa Bangunrejo 9 Perangkat Desa
2. Desa Bangunsari 8 Perangkat Desa
3. Desa Bulugede 14 Perangkat Desa
4. Desa Donosari 10 Perangkat Desa
5. Desa Jambearum 12 Perangkat Desa
6. Desa Kartikajaya 7 Perangkat Desa
7. Desa Kebonharjo 10 Perangkat Desa
8. Desa Kumpulrejo 10 Perangkat Desa
9. Desa Lanji 10 Perangkat Desa
10. Desa Magersari 7 Perangkat Desa
11. Desa Margosari 10 Perangkat Desa
12. Desa Pidodokulon 12 Perangkat Desa
13. Desa Pidodowetan 12 Perangkat Desa
14. Desa Purwokerto 12 Perangkat Desa
15. Desa Purwosari 9 Perangkat Desa
16. Desa Sukolilan 9 Perangkat Desa

17. Desa Tambakrejo 11 Perangkat Desa

18. Desa Wonosari 13 Perangkat Desa⁹⁴

Perbedaan jumlah Perangkat Desa disebabkan oleh luas wilayah yang akan menentukan jumlah dusun yang ada di Desa tersebut. Jumlah pegawai Kelurahan yang rata-rata berisikan 4 orang di bandikan dengan Desa yang berisikan 9 orang dimana jumlah ini baik di Kelurahan dan Desa belum termasuk tenaga Non-ASN yang merupakan unsur staf dengan tugas khusus sesuai Perbub Kendal Nomor 51 Tahun 2017 Pasal 61 meliputi tenaga Urusan kematian dan Penjaga kantor/petugas kebersihan yang di Kelurahan dikenal dengan sebutan Tenaga Harian Lepas (THL).

Penataan Pegawai dilakukan dengan mekanisme Penerimaan CPNS dan PPPK di Kelurahan Se- Kecamatan Kendal Tahun 2024. Hal ini untuk mengakomodir pegawai NonASN yang harus di selesaikan penataannya Desember 2024. Penerimaan CPNS Kabupaten Kendal diatur sesuai Pengumuman Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor: 800.1.2.1/0562/2024 tentang Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal Tahun Anggaran 2024 dari 360 formasi Kelurahan tidak mendapatkan formasi CPNS untuk mengisi kekosongan pegawai yang ada meskipun sudah diusulkan dan disetujui dalam Peta Jabatan Januari 2024.

⁹⁴ Diakses oleh penulis lewat https://dokar.kendalkab.go.id/dashbord/public_dashbord/D/kecamatan/bk1TaVpQRjhKN3kxaU1Ha0QvVk5ndz09 pada 07 Oktober 2024 Pukul 21.12

Meskipun Kelurahan se-Kecamatan Kendal tidak mendapatkan formasi CPNS, Kelurahan se-Kecamatan Kendal mendapatkan Formasi PPPK tahun ini sesuai dengan Pengumuman Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor: 800.1.2.1/0638/2024 tentang Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal Formasi Tahun 2024.

Formasi Tenaga Teknis yang disiapkan sebanyak 1.236 formasi, Kelurahan Se- Kecamatan Kendal mendapatkan 26 Formasi dengan rata-rata 1 pegawai PPPK di setiap Kelurahan. Formasi yang ada merupakan Jabatan Pengadministrasi Perkantoran yang seleksinya dapat diikuti oleh seluruh pegawai Non-ASN Kelurahan yang terdaftar di BKN atau sudah bekerja selama 2 Tahun terakhir. Berikut rincian Jumlah Formasi PPPK Kelurahan Se-Kecamatan Kendal:

1. Balok 1 Pegawai
2. Bandengan 1 Pegawai
3. Banyutowo 1 Pegawai
4. Bugangin 1 Pegawai
5. Candiroto 1 Pegawai
6. Jetis 1 Pegawai
7. Jotang 1 Pegawai
8. Kalibuntu Wetan 1 Pegawai
9. Karang Sari 2 Pegawai
10. Kebondalem 2 Pegawai

11. Ketapang 1 Pegawai
12. Langenharjo 1 Pegawai
13. Ngilir 2 Pegawai
14. Patukangan 1 Pegawai
15. Pegulon 1 Pegawai
16. Pekauman 2 Pegawai
17. Sijeruk 2 Pegawai
18. Sukodono 1 Pegawai
19. Trompo 1 Pegawai
20. Tunggulrejo 2 Pegawai

Selain kekosongan jabatan akibat penataan pegawai NonASN, Kelurahan se Kecamatan kendal juga mengalami kekosongan pejabat pengawas. Pengelolaan Administrasi keuangan di Kelurahan minimal dilakukan oleh 4 orang pegawai yang menjabat sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), dan Bendahara Pembantu sehingga dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan di Kelurahan minimal memiliki 3 orang Pejabat Struktural dan 1 orang Pelaksana.

Berikut tabel kekosongan Pejabat Pengawas (eselon IV) di Kelurahan selama 3 tahun terakhir meliputi jabatan Lurah, Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban (kasi Trantib), Kasi Pemberdayaan Masyarakat (Kasi PM) dan Kasi Pemerintahan dan

Pelayanan Umum (Kasi Pem Yanum) di Kelurahan se- Kecamatan

Kendal:

Tabel V
Jabatan Kosong di Kelurahan Se Kecamatan Kendal
Tahun 2022, 2023 dan 2024

No	Kelurahan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Balok	-	-	Kasi Trantib
2	Bandengan	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	Sekretaris, Kasi Pem Yanum, Kasi Trantib
3	Banyutowo	Kasi Trantib	Kasi Trantib	Kasi Trantib
4	Bugangin	Sekretaris, Kasi Trantib	Sekretaris, Kasi Trantib	Lurah Bugangin, Sekretaris, Kasi Trantib
5	Candiroto	Kasi Trantib	Kasi Trantib	Kasi Trantib
6	Jetis	Sekretaris, Kasi Trantib	Lurah Jetis, Kasi PM, Kasi Trantib	Sekretaris, Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
7	Jotang	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	Kasi PM, Kasi Trantib	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
8	Kalibuntu Wetan	Kasi PM, Kasi Trantib	Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	Lurah Kalibuntuweta n, Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
9	Karangsari	Kasi Trantib	Sekretaris, Kasi Trantib	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
10	Kebondalem	Kasi Trantib	Lurah Kebondalem, Sekretaris, Kasi PM,	Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum

			Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	
11	Ketapang	Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum	Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
12	Langenharjo	Lurah Langenharjo, Sekretaris, Kasi Trantib	Lurah Langenharjo, Sekretaris, Kasi Trantib	Sekretaris, Kasi Trantib
13	Ngilir	-	Kasi PM	Kasi PM
14	Patukangan	-	Kasi PM	Kasi PM
15	Pegulon	Lurah Pegulon, Sekretaris	Lurah Pegulon, Sekretaris	-
16	Pekauman	Kasi Trantib	Sekretaris, Kasi Trantib	Kasi PM, Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
17	Sijeruk	Kasi PM, Kasi Trantib	Kasi PM, Kasi Trantib	Kasi PM, Kasi Trantib
18	Sukodono	Kasi PM	Kasi Trantib	Sekretaris, Kasi PM
19	Trompo	Kasi Trantib	Kasi Trantib	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
20	Tunggulrejo	Kasi Trantib	Lurah Tunggulrejo, Kasi Trantib	Kasi Trantib, Kasi Pem Yanum
	Rekap	Ada 3 Kelurahan Lengkap	Ada 1 Kel tidak punya Pejabat	Ada 2 Kel 1 Pejabat

Sumber: Simpeg Kabupaten Kendal diolah oleh penulis⁹⁵

Kekosongan pejabat Struktural di Kelurahan selama 3 tahun terakhir terus bertambah, kekosongan yang terjadi sudah menahun dan belum mendapatkan kepastian dalam pengisian jabatan definitif. Rata rata tiap

⁹⁵ Data diolah berdasarkan data Daftar Jabatan Kosong yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Kendal pada bulan Oktober 2024

Kelurahan mengalami kekosongan 2 pejabat struktural, hal ini akan mempengaruhi dalam kegiatan pengadministrasian kegiatan terutama dalam pertanggungjawaban pengelolaan keuangan yang dilaksanakan di Kelurahan. Bahkan di tahun 2023 di Kelurahan Kebondalem tidak memiliki Pejabat Struktural karena Pensiun hanya di isi oleh 2 orang pelaksana. Tahun 2024 terdapat 2 Kelurahan yang hanya memiliki 1 pejabat struktural di Kelurahan yaitu Kelurahan Kalibuntu Wetan dan Kelurahan Jetis.

Administrasi Penata Usahaan Keuangan di Kelurahan minimal di isi oleh 3 orang pejabat penatausahaan keuangan dan 1 orang bendahara pembantu, upaya yang dilakukan kecamatan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan terbatas pada pengusulan Plt untuk mengisi kekosongan pegawai. Kekosongan menahun ini terjadi karena hingga saat ini belum ada pengisian jabatan definitif yang merupakan kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Berikut data Plt yang ditunjuk untuk mengisi kekosongan jabatan definitif di Kelurahan se Kecamatan Kendal:

Tabel VI
Daftar Pengisian Jabatan Kosong melalui penunjukan Plt
di Kelurahan Se Kecamatan Kendal

NO	OPD	JABATAN KOSONG	TMT JABATAN	KET
1	Ngilir	Kasi PM	13-03-2024	Internal
2	Patukangan	Kasi PM	13-03-2024	Internal
3	Balok	Kasi Trantib	12-01-2024	Internal
4	Bandengan	Sekretaris	01-07-2024	Ekternal
5	Bandengan	Kasi Trantib	Kosong	-

6	Bandengan	Kasi Pem Yanum	Kosong	-
7	Bugangin	Lurah Bugangin	01-07-2024	Ekternal
8	Bugangin	Sekretaris	01-07-2022	Internal
9	Bugangin	Kasi Trantib	Kosong	-
10	Langenharjo	Sekretaris	01-02-2024	Ekternal
11	Langenharjo	Kasi Trantib	-	-
12	Jetis	Sekretaris	12-01-2024	Ekternal
13	Jetis	Kasi Trantib	-	-
14	Jetis	Kasi Pem Yanum	01-02-2024	Ekternal
15	Jetis	Kasi PM	01-06-2024	Internal
16	Sijeruk	Kasi Trantib	13-03-2024	Internal
17	Sijeruk	Kasi PM	13-03-2024	Internal
18	Jotang	Kasi Trantib	01-07-2023	Internal
19	Jotang	Kasi Pem Yanum	14-06-2024	Internal
20	Tunggulrejo	Kasi Trantib	18-07-2024	Internal
21	Tunggulrejo	Kasi Pem Yanum	01-06-2024	Internal
22	Candiroto	Kasi Trantib	01-04-2024	Internal
23	Sukodono	Sekretaris	01-04-2024	Ekternal
24	Sukodono	Kasi PM	01-09-2023	Internal
25	Trompo	Kasi Trantib	-	-
26	Trompo	Kasi Pem Yanum	01-08-2024	Ekternal
27	Kalibuntuwetan	Lurah Kalibuntuwetan	01-04-2024	Ekternal
28	Kalibuntuwetan	Kasi Trantib	01-02-2024	Ekternal
29	Kalibuntuwetan	Kasi Pem Yanum	01-06-2024	Internal
30	Kalibuntuwetan	Kasi PM	01-02-2024	Ekternal
31	Kebondalem	Sekretaris	01-02-2024	Ekternal
32	Kebondalem	Kasi Trantib	13-03-2024	Ekternal
33	Kebondalem	Kasi PM	-	-
34	Banyutowo	Kasi Trantib	13-03-2024	Internal
35	Karangsari	Kasi Trantib	-	-
36	Karangsari	Kasi Pem Yanum	13-03-2024	Internal
37	Ketapang	Kasi Trantib	-	-
38	Ketapang	Kasi Pem Yanum	01-02-2024	Ekternal
39	Ketapang	Kasi PM	13-03-2023	Internal
40	Pekauman	Kasi Trantib	-	-
41	Pekauman	Kasi Pem Yanum	13-03-2024	Internal
42	Pekauman	Kasi PM	01-09-2024	Ekternal

Sumber: Simpeg Kabupaten Kendal diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel Daftar Pengisian Jabatan Kosong melalui penunjukan Plt di Kelurahan Se kecamatan Kendal saat ini terjadi Kekosongan 42 Jabatan Pengawas (eselon IV). Dari 42 Jabatan kosong masih ada 10 Jabatan yang hingga saat ini belum terisi, selain itu terdapat 21 pejabat yang menjadi Plt lebih dari 6 bulan bahkan terdapat 3 pegawai yang menjabat sejak tahun 2023 dan 1 pegawai yang menjabat sejak tahun 2022.

Selain itu dengan memperhatikan jumlah pegawai di Kelurahan dalam penunjukan Plt, dari 32 Plt yang tersisi terdapat 14 Plt yang berasal dari Kelurahan lain untuk memenuhi pengelolaan administrasi keuangan di Kelurahan karena personal di kelurahan tersebut tidak mencukupi dalam pelaksanaan penatausahaan keuangan. Namun penunjukan Plt dari Kelurahan lain juga memiliki tantangan tersendiri terutama dalam tuntutan penyesuaian diri dalam penguasaan wilayah karena pelayanan di kelurahan menyangkut validasi data kewilayahan.

Pada akhirnya dengan regulasi Administrasi Kepegawaian yang ada di saat ini Kelurahan di Kecamatan Kendal berada dalam posisi yang kurang menguntungkan. Banyaknya keterbatasan wewenang menyebabkan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan hanya dapat melaksanakan pengusulan. Ditambah posisi kecamatan Kendal yang mengampu 20 Kelurahan tidak mampu mengakomodir kebutuhan Kepegawaian di Kelurahan melalui Sumber Daya Aparatur Kecamatan untuk memenuhi permintaan pengisian kekosongan jabatan.

C. Analisis Regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan

Berdasarkan analisis perbandingan regulasi administrasi kepegawaian dan dampak yang terjadi di Kelurahan se-Kecamatan Kendal. Sebelum menganalisis regulasi Administrasi kepegawaian dalam menciptakan sistem administrasi kepegawaian yang baik, transparan dan akuntabel maka penyelenggaraan manajemen kepegawaian dilaksanakan dengan memperhatikan asas-asas Kepastian Hukum dan Efektivitas dan Efisiensi

Berikut Analisis teoritis Regulasi Administrasi Kepegawaian di Kelurahan Analisis yang dilakukan selain menggunakan teori yang ada juga memperhatikan hasil perbandingan dan keadaan administrasi di Kelurahan se Kecamatan Kendal berikut pembahasan mengenai teori yang digunakan:

1. Teori Kepastian Hukum

Analisis kepastian hukum dalam regulasi administrasi kepegawaian Kelurahan berdasarkan empat kriteria Gustav Radbruch dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hukum Positif (Perundang-undangan) Regulasi administrasi kepegawaian Kelurahan telah memiliki dasar hukum positif yang jelas, mulai dari UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN hingga peraturan pelaksana di tingkat daerah. Namun, terdapat kekosongan hukum dalam beberapa aspek, seperti:

- 1) Belum adanya peraturan pelaksana baru untuk UU ASN 2023;
 - 2) Ketidakjelasan status dan pengaturan tenaga non-ASN setelah masa transisi;
 - 3) Tidak adanya regulasi khusus yang mengatur tenaga modin di Kelurahan Hal ini menunjukkan bahwa meski ada hukum positif, masih terdapat celah yang menimbulkan ketidakpastian hukum;
 - 4) Tidak adanya pengaturan yang memberikan penekanan dan pengecualian di bidang kepegawaian sehingga di tengah tuntutan pelayanan, Kelurahan mengikuti mekanisme administrasi kepegawaian seperti yang lainnya.
- b. Didasarkan pada Fakta/Kenyataan Terdapat kesenjangan antara regulasi dan realitas di lapangan:
- 1) Kebutuhan pegawai berdasarkan Anjab/ABK (13-14 orang) berbeda jauh dengan realitas (rata-rata 4 orang);
 - 2) Aturan tentang Plt/Plh maksimal 3 bulan tidak sesuai dengan kenyataan dimana terdapat pegawai yang menjabat sejak tahun 2022 akibat kekosongan jabatan yang berlangsung;
 - 3) Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan sistem remunerasi dibandingkan unit kerja lain Ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum sepenuhnya mencerminkan realitas di lapangan.

c. Kejelasan Rumusan Beberapa ketidakjelasan dalam rumusan regulasi:

- 1) Ketidakjelasan mekanisme pengisian jabatan kosong di Kelurahan;
- 2) Ambiguitas dalam pengaturan tenaga non-ASN pasca penataan;
- 3) Ketidakjelasan sanksi bagi instansi yang masih mengangkat tenaga honorer
- 4) Tidak adanya standar waktu maksimal pengisian kekosongan jabatan Ketidakjelasan ini menimbulkan multi-tafsir dan kesulitan dalam implementasi.

d. Stabilitas Regulasi Regulasi kepegawaian Kelurahan sering mengalami perubahan:

- 1) Perubahan status tenaga honorer
- 2) Perubahan sistem kepegawaian dengan UU ASN baru

Berdasarkan analisis di atas, regulasi administrasi kepegawaian Kelurahan belum sepenuhnya memenuhi kriteria kepastian hukum menurut Gustav Radbruch. Hal ini berdampak pada tidak terpenuhinya asas pelayanan umum yang baik, yang tercermin dari:

- a. Ketidakpastian dalam pelayanan akibat kekurangan pegawai
- b. Instabilitas organisasi karena tingginya kekosongan jabatan
- c. Kesulitan dalam perencanaan pengembangan SDM jangka panjang

- d. Ketidakjelasan status dan masa depan tenaga non-ASN
- e. Kesenjangan dalam sistem remunerasi yang mempengaruhi motivasi pegawai

2. Teori Efektifitas Hukum

Pengukuran efektivitas dan efisiensi hukum regulasi Administrasi kepegawaian yang ada saat ini dilakukan dengan menganalisis efektivitas hukum menurut teori Hans Kelsen yang dikaji melalui:

a) Keberhasilan Dalam Pelaksanaan Hukum

Keberhasilan Dalam Pelaksanaan Hukum Upaya mengatur administrasi kepegawaian di Kelurahan menghadapi tantangan signifikan dalam implementasinya. Regulasi yang ada belum mampu menjawab perkembangan kebutuhan pelayanan publik dan tuntutan masyarakat.

Data menunjukkan bahwa dari 20 Kelurahan di Kecamatan Kendal, rata-rata hanya memiliki 4 pegawai dari kebutuhan ideal 13 pegawai per Kelurahan. Serta terdapat 42 Jabatan yang belum memiliki pejabat Definitif hingga saat ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada saat ini belum mampu mengakomodir kebutuhan pelaksanaan Administrasi Kepegawaian

Selain itu dengan pengisian jabatan melalui mekanisme Plt yang seharusnya hanya berlaku 3 bulan dan dapat diperpanjang satu kali, namun dalam praktiknya lebih dari batas waktu yang

sudah ditentukan. Kekosongan jabatan definitif yang terjadi selama dalam 3 tahun terakhir justru semakin bertambah.

b) Kegagalan Dalam Pelaksanaan

Kegagalan Dalam Pelaksanaan Kegagalan implementasi regulasi terlihat dari beberapa aspek kritis:

- a. Kompleksitas birokrasi dalam pengadaan dan pengisian jabatan
- b. Penataan pegawai Non-ASN yang belum terselesaikan yang berdampak pada kemungkinan hilangnya pegawai yang selama ini membantu Kelurahan karena tidak mendapatkan Formasi pada seleksi CPNS dan PPPK dan hingga saat ini belum ada regulasi tambahan untuk mengantisipasi permasalahan ini.
- c. Kekosongan jabatan struktural yang tidak teratasi karena keterbatasan kewenangan Kelurahan;
- d. Dampak tahun politik yang melarang Bupati melantik jabatan 6 bulan sebelum dan sesudah Pilkada. Berbeda dengan Desa yang memiliki otonomi dalam pengelolaan kepegawaian yang tidak terpengaruh karena dapat mengelola rumha tangganya sendiri.

c) Faktor Yang Berpengaruh

Kegagalan yang terjadi pastinya di pengaruhi oleh beberapa faktor sehingga penerapan Adminitrasi Kepegawaian seperti

yang diharapkan sesuai Asas Pemerintahan Umum yang Baik belum terlaksana dengan maksimal, menurut Soerjono Soekanto ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum yaitu:

1) Faktor Hukum

Faktor hukum dalam administrasi kepegawaian Kelurahan menunjukkan adanya kesenjangan dan tumpang tindih regulasi yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan kepegawaian. Analisis terhadap kerangka hukum yang ada mengungkapkan beberapa permasalahan fundamental.

Pertama, terdapat inkonsistensi dalam hirarki peraturan perundang-undangan. Kelurahan yang seharusnya menjadi unit terdepan pelayanan publik, justru tidak memiliki regulasi khusus yang komprehensif.

Pengaturannya masih menjadi bagian dari Peraturan Pemerintah tentang Kecamatan, yang menyebabkan kurang spesifiknya pengaturan terkait manajemen kepegawaian di Kelurahan. Berbeda dengan Desa yang dalam rentang waktu yang sama sudah mendapatkan Undang-undangnya sendiri yang memperkuat kewenangan di Desa.

Kedua, transformasi regulasi kepegawaian melalui UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN menciptakan ketidakpastian hukum, terutama dalam penanganan tenaga

non-ASN. Penataan tenaga honorer yang harus selesai pada Desember 2024 belum diimbangi dengan regulasi teknis yang memadai, Fokus dalam penataan Pegawai NonASN di bidang kesehatan dan pendidikan seperti memengsampingkan keberadaan kelurahan.

Kelurahan yang menyelenggarakan pelayanan seperti desa memiliki memiliki kebutuhan yang kurang lebih sama seperti desa. Aspek penataan kepegawaian yang terlupakan dalam hal ini adalah keberadaan modin yang tidak dapat diakomodasi dalam skema outsourcing.

Ketiga, ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai batas waktu pengisian jabatan kosong di Kelurahan. Berbeda dengan Desa yang memiliki ketentuan maksimal 2 bulan untuk mengisi kekosongan jabatan, Kelurahan tidak memiliki ketentuan serupa. Hal ini menyebabkan kekosongan jabatan dapat berlangsung dalam waktu yang sangat lama tanpa ada mekanisme pemaksa untuk mengisinya. Akibatnya kekosongan Jabatan yang terjadi di Kecamatan Kendal sudah mencapai titik Kritis karena ada kelurahan yang terdiri dari 2 orang pegawai di tahun 2024.

Keempat, regulasi kepegawaian yang ada belum mengakomodasi karakteristik khusus Kelurahan sebagai unit pelayanan terdepan. Pengaturan formasi dan pengisian

jabatan masih mengikuti pola umum birokrasi, yang tidak selalu sesuai dengan kebutuhan operasional Kelurahan. Hal ini terlihat dari minimnya formasi CPNS dan PPPK yang dialokasikan untuk Kelurahan.

Perbaikan faktor hukum ini menjadi fundamental untuk membangun sistem administrasi kepegawaian Kelurahan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan publik. Dengan kerangka hukum yang lebih adaptif dan komprehensif, diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan kepegawaian yang selama ini menghambat optimalisasi fungsi Kelurahan.

2) Faktor Penegak Hukum

Faktor penegak hukum memainkan peran krusial dalam permasalahan administrasi kepegawaian di Kelurahan. Analisis menunjukkan adanya kelemahan sistemik dalam implementasi dan penegakan regulasi yang ada. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), dalam hal ini Bupati, belum menunjukkan komitmen optimal dalam mengatasi kekosongan jabatan yang telah berlangsung selama tiga tahun terakhir.

Ketidakprioritasan pengisian jabatan struktural di Kelurahan mencerminkan kurangnya pemahaman akan urgensi pelayanan publik terutama Kelurahan yang

bersentuhan langsung dengan Masyarakat. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) juga belum maksimal dalam menindaklanjuti analisis kebutuhan pegawai, terlihat dari ketidakmampuan mengakomodasi formasi CPNS untuk Kelurahan dan minimnya inisiatif mencari solusi alternatif.

Camat, sebagai pemimpin kecamatan, menghadapi dilema struktural dimana kewenangannya terbatas pada usulan dan rekomendasi, tanpa otoritas langsung dalam pengisian jabatan Kelurahan. Situasi ini menciptakan bottleneck dalam proses pengambilan keputusan dan responsivitas terhadap kebutuhan operasional Kelurahan.

Lurah, di sisi lain, harus berhadapan dengan realitas operasional yang menantang, mengelola pelayanan publik dengan sumber daya manusia yang sangat terbatas dan beban kerja yang meningkat akibat kekosongan jabatan struktural. Keterbatasan yang dimiliki Lurah berbanding terbalik dengan kewenangan yang dimiliki Kepala Desa. disaat Kelurahan hanya bisa menunggu Pejabat Definitif saat yang sama Desa dapat melakukan langkah antisipatif.

Kelemahan sistem terlihat dari tidak adanya mekanisme *fast track* untuk pengisian jabatan kritikal, absennya sistem peringatan dini untuk mengantisipasi

kekosongan, serta kurangnya transparansi dalam proses pengisian jabatan. Inkonsistensi dalam implementasi batas waktu pengisian jabatan dan lemahnya pengawasan terhadap dampak kekosongan jabatan menunjukkan adanya GAP antara regulasi dan praktik di lapangan.

Perbaikan aspek penegakan hukum ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian, tetapi juga berpotensi mentransformasi kualitas pelayanan publik di tingkat Kelurahan. Dengan pendekatan yang lebih responsif dan berorientasi pada solusi, diharapkan Kelurahan dapat lebih optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai ujung tombak pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

3) Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum

Pegawai Kelurahan sering menghadapi dilema karena ruang gerak mereka terbatas dalam menyuarakan aspirasi atau kebutuhan. Status ASN yang melekat pada pegawai Kelurahan, meskipun memberikan jaminan kepegawaian, ironisnya justru membatasi kemampuan mereka untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat.

Berbeda dengan Perangkat Desa, khususnya kepala Desa, yang memiliki jalur administratif lebih luas untuk menyuarakan ketidaksesuaian kebijakan. Kepala Desa

dapat menggunakan mekanisme pelaporan berjenjang, mulai dari tingkat kecamatan, kabupaten, hingga nasional.

Kepala Desa juga terlindungi dari ancaman mutasi sepihak oleh bupati, karena jabatannya dipilih langsung oleh masyarakat dan memiliki masa jabatan tetap. Sebaliknya, pegawai Kelurahan, termasuk lurah, berada dalam posisi yang lebih rentan.

Kritik atau protes terhadap kebijakan yang dianggap tidak sesuai dapat berujung pada ancaman mutasi atau sanksi administratif lainnya. Hal ini menciptakan kultur "pasif" mengingat kewenangan yang dimiliki yang bisa menghambat optimalisasi pelayanan publik.

Meskipun Permendagri No. 130/2018 mengatur besaran minimal dana Kelurahan, dalam praktiknya, banyak Kelurahan yang menerima alokasi jauh di bawah ketentuan tersebut. Namun, pegawai Kelurahan seringkali tidak memiliki saluran efektif untuk memprotes atau memperjuangkan pemenuhan dana sesuai regulasi, karena khawatir akan konsekuensi terhadap karir mereka.

Keterbatasan ini tidak hanya menghambat Kelurahan dalam mengoptimalkan pelayanan publik di tingkat lokal, tetapi juga menciptakan kesenjangan akuntabilitas antara pemerintahan Kelurahan dan Desa. Diperlukan mekanisme

yang lebih protektif dan saluran penyampaian yang lebih aman bagi pegawai Kelurahan untuk menyuarakan kebutuhan dan ketidaksesuaian kebijakan, tanpa takut akan dampak negatif terhadap karir mereka.

4) Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat dalam konteks administrasi kepegawaian memperlihatkan tantangan kompleks yang dihadapi Kelurahan. Keterbatasan jumlah pegawai ASN di Kelurahan se-Kecamatan Kendal yang hanya rata-rata 4 orang per Kelurahan dari kebutuhan 13 pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, serta adanya 42 kekosongan pejabat menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi pegawai yang ada.

Selain itu LKK yang menjadi mitra Kelurahan tidak mendapatkan honor hingga terkesan berkerja sebagai tenaga sukarela, kehadiran LKK sebenarnya sangat membantu membantu meringankan beban kerja pegawai Kelurahan melalui peran RT, RW, PKK, Posyandu, LPMK, Satlinmas, dan karangtaruna sebagai mitra Kelurahan.

Dalam konteks administrasi kepegawaian, ketiadaan honor LKK menciptakan dilema dalam pembagian tugas dan pendelegasian wewenang. Pegawai Kelurahan harus mengerjakan tugas-tugas administratif yang sebenarnya

bisa dibantu oleh LKK seperti RT/RW dalam validasi data kependudukan, atau Posyandu dalam pelayanan kesehatan.

Berbeda dengan Kota Semarang yang telah mengatur honorarium LKK melalui Perwal Nomor 76 Tahun 2022, keterbatasan ini menyebabkan pegawai Kelurahan harus menerima tuntutan diluar kewenangannya. Situasi ini berbeda dengan Desa yang memiliki fleksibilitas lebih dalam mengelola aparatur dan dapat memberikan honor kepada lembaga kemasyarakatan Desa melalui APBDesa.

5) Faktor Kebudayaan

Perbandingan administrasi kepegawaian antara Kelurahan dan Desa menunjukkan perbedaan signifikan yang mempengaruhi efektivitas dan stabilitas pelayanan publik. Desa, dengan struktur kepegawaian yang diatur oleh UU No. 3 Tahun 2004, menawarkan kepastian masa kerja yang lebih jelas.

Dari segi penghasilan, Perangkat Desa menerima penghasilan tetap dan tunjangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa). Besaran ini disesuaikan dengan kemampuan keuangan Desa dan ditetapkan setiap tahun dalam APBDesa. Meskipun mungkin tidak setinggi gaji ASN, sistem ini

memberikan fleksibilitas bagi Desa untuk menentukan remunerasi sesuai kondisi lokalnya.

Sebaliknya, pegawai Kelurahan sebagai ASN memiliki struktur gaji yang lebih terstandarisasi namun kurang fleksibel dalam penyesuaian terhadap kondisi lokal. Menariknya, meski penghasilan ASN di Kelurahan lebih tinggi dari Perangkat Desa, mereka menerima tunjangan yang jauh lebih kecil dibandingkan rekan-rekan ASN di dinas-dinas.

Masa kerja yang panjang di Desa memungkinkan akumulasi pengetahuan lokal yang mendalam dan komitmen jangka panjang terhadap pembangunan Desa. Hal ini kontras dengan situasi di Kelurahan, di mana pegawai dapat dimutasi kapan saja, menciptakan tantangan dalam membangun hubungan berkelanjutan dengan masyarakat dan memahami secara mendalam dinamika lokal. Ketidakpastian penempatan ini juga dapat mengurangi rasa memiliki dan komitmen jangka panjang terhadap pengembangan Kelurahan tertentu.

Salah satu persamaan tantangan yang dihadapi baik oleh Perangkat Desa maupun pegawai Kelurahan adalah kompleksitas tugas dalam melayani masyarakat. Keduanya dituntut untuk memiliki pemahaman mendalam tentang

regulasi, kemampuan administrasi yang baik, dan keterampilan interpersonal dalam menangani berbagai keperluan warga. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam hal adaptasi.

Mayoritas Perangkat Desa adalah penduduk asli atau telah lama tinggal di Desa tersebut, sehingga mereka tidak memerlukan periode penyesuaian yang panjang. Mereka sudah memahami karakteristik sosial, budaya, dan geografis Desa dengan baik. Sebaliknya, pegawai Kelurahan seringkali berasal dari luar Kelurahan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan, memahami kebiasaan lokal, dan membangun kepercayaan masyarakat.

3. Teori Hukum Progresif

Analisis regulasi administrasi kepegawaian Kelurahan menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara *das sollen* (apa yang seharusnya) dan *das sein* (apa yang senyatanya terjadi) dalam implementasi di lapangan. Kerangka hukum yang berlaku saat ini menunjukkan karakteristik yang cenderung kaku dan kurang responsif terhadap dinamika operasional di tingkat Kelurahan di bandingkan dengan Desa. Desa memiliki kewenangan yang lebih mengingat status dan kedudukannya disisi lain tugas dan tanggung jawab keduanya relatif sama.

Hal ini tercermin dari tidak adanya mekanisme penegakan hukum yang komprehensif, khususnya dalam konteks larangan pengangkatan tenaga honorer sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara *das sollen*, regulasi telah mengatur larangan pengangkatan tenaga honorer dan mensyaratkan pengisian formasi melalui mekanisme ASN.

Namun dalam *das sein*, ketiadaan prosedur pelaporan yang terstruktur, ketidakjelasan otoritas penegak hukum, serta minimnya spesifikasi sanksi bagi pejabat yang melanggar, menciptakan kekosongan akuntabilitas. Selain itu kebutuhan pengisian Jabatan Pegawai yang kosong tidak menjadi prioritas terlita dari banyaknya jabatan kosong yang ada di Kelurahan se Kecamatan Kendal

Persistensi praktik pengangkatan tenaga honorer, meskipun *secara de jure* dilarang, merupakan fenomena ketidaksesuaian antara *das sollen* kebijakan dengan *das sein* operasional. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam sistem yang memaksa solusi sementara yang praktis, tetapi dapat menimbulkan masalah hukum dalam jangka panjang.

Paradigma hukum progresif yang mengedepankan prinsip "hukum untuk manusia, bukan manusia untuk hukum", kondisi ini merepresentasikan anomali sistemik. Kelurahan, sebagai unit administratif terdepan dalam pelayanan publik, memerlukan kerangka regulasi yang tidak hanya komprehensif tetapi juga adaptif

terhadap kompleksitas kebutuhan masyarakat. Aspek sumber daya manusia dalam konteks manajemen kepegawaian merupakan variabel determinan yang tidak dapat dikompromikan.

Perbedaan antara *das sollen* muncul berdasarkan analisis jabatan (kebutuhan 13 pegawai per kelurahan) dengan kenyataan yang ada (rata-rata hanya 4 pegawai) serta adanya kekosongan 42 jabatan pengawas di Kelurahan menunjukkan besarnya masalah yang dihadapi. Ketatnya regulasi dalam mengisi kekosongan jabatan, tanpa menawarkan alternatif yang masuk akal, bertentangan dengan prinsip hukum progresif yang mengutamakan kesejahteraan bersama.

Reformulasi regulasi administrasi kepegawaian Kelurahan perlu fokuskan untuk menyelaraskan antara *das sollen* dan *das sein* melalui sistem yang lebih humanis dan berorientasi pelayanan. Ini mencakup penyesuaian kembali mekanisme pengisian jabatan, restrukturisasi sistem remunerasi, penguatan perlindungan hukum bagi pegawai, serta penjelasan prosedur pengawasan yang komprehensif. Regulasi juga harus dilengkapi dengan instrumen penegakan hukum yang efektif, meliputi pembentukan lembaga pengawas dengan otoritas yang proporsional, standardisasi prosedur pelaporan, serta formulasi sistem sanksi yang tegas namun berkeadilan.

Tanpa adanya reformulasi menyeluruh yang menjembatani gap antara *das sollen* dan *das sein*, Kelurahan akan terus menghadapi hambatan struktural dalam optimalisasi pelayanan publik. Hukum progresif mendukung perubahan besar dari pendekatan hukum yang kaku dan formal menuju sistem yang benar-benar mendukung fungsi kelurahan sebagai ujung tombak dalam pelayanan publik. Implementasi perspektif ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kepegawaian yang lebih fleksibel, efisien, dan berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Studi perbandingan mengenai peraturan administrasi kepegawaian antara Kelurahan dan Desa menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perbedaan mendasar ini tidak hanya mencerminkan perbedaan status kelembagaan, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik dan kemampuan untuk merespons kebutuhan masyarakat.

Regulasi Desa menunjukkan pendekatan yang lebih terstruktur dan berorientasi pada hasil. Permendagri 83/2015 juncto 67/2017 Pasal 4 secara eksplisit menetapkan batas waktu maksimal 2 bulan untuk mengisi kekosongan jabatan. Hal ini didukung oleh Perbup Kendal 51/2017 juncto 34/2023 Pasal 4 yang mengharuskan inisiasi proses melalui musyawarah dalam waktu 3 hari setelah kekosongan terjadi. Ketentuan ini mencerminkan urgensi menjaga kontinuitas pelayanan publik.

Sebaliknya, Kelurahan menghadapi proses birokrasi yang lebih kompleks dan memakan waktu, melibatkan alur bertingkat dari Kelurahan hingga Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), tanpa adanya batasan waktu yang pasti. Aspek domisili aparatur merepresentasikan perbedaan filosofis dalam pendekatan pelayanan publik. Regulasi Desa mewajibkan aparatur berdomisili di wilayah kerjanya Perbup Kendal 51/2017 jo. 34/2023 Pasal 61 ayat (4) mencerminkan pemahaman bahwa efektivitas Pelayanan publik berkaitan erat dengan kedekatan antara pegawai dan masyarakat.

Tanpa adanya aturan serupa untuk Kelurahan, hal ini bisa menciptakan kesenjangan dalam responsivitas pelayanan, terutama dalam situasi yang membutuhkan penanganan segera. Fleksibilitas dalam pengangkatan staf khusus di desa menunjukkan perbedaan yang jelas. Desa memiliki kewenangan untuk menyesuaikan kebutuhan spesifik dengan mengangkat staf khusus seperti modin (urusan kematian), penjaga kantor/petugas kebersihan melalui mekanisme yang relatif sederhana di bawah otoritas kepala desa. Sementara itu, kelurahan, yang terikat oleh struktur ASN dan UU 20/2023, harus menggunakan jalur Alih Daya (*outsourcing*) untuk kebutuhan serupa, yang menciptakan kompleksitas administratif dan potensi kesenjangan dalam kontinuitas pelayanan. Dimensi anggaran memperlihatkan asimetri dalam kapasitas finansial dan otonomi pengelolaan. Desa menikmati diversifikasi sumber pendanaan - dari Dana Desa, ADD, hingga Pendapatan Asli Desa - dengan otonomi substansial dalam pengelolaannya.

Kelurahan, sebaliknya, terkungkung dalam ketergantungan pada APBD dengan fleksibilitas minimal, membatasi kapasitas mereka dalam mengoptimalkan pelayanan publik. Status kepegawaian menciptakan paradoks yang menarik. Status ASN pada pegawai kelurahan, yang seharusnya menjamin profesionalisme dan kesejahteraan, justru bisa menjadi kendala dalam hal responsivitas terhadap kebutuhan lokal. Perangkat desa, meskipun tidak memiliki status ASN, justru menikmati stabilitas posisi dan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan.

Aspek pengecualian dalam penerapan penyederhanaan birokrasi memberikan dimensi baru dalam analisis ini. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 800/2603/OTDA tanggal 22 April 2021 tentang Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota secara tegas mengecualikan kelurahan dari proses penyederhanaan birokrasi. Pengecualian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kelurahan merupakan unit terdepan dalam pelayanan publik yang memerlukan struktur yang lebih komprehensif untuk mengakomodasi kompleksitas tugas dan fungsinya.

Pengecualian ini menunjukkan bahwa pemerintah mengakui peran penting kelurahan dalam ekosistem pelayanan publik. Namun, sayangnya, pengakuan ini tidak diikuti dengan pemberian fleksibilitas yang memadai dalam pengelolaan sumber daya manusia dan anggaran, seperti yang dinikmati oleh desa.

Situasi ini menciptakan paradoks di mana kelurahan diakui sebagai unit penting yang memerlukan struktur yang komprehensif, tetapi pada saat yang sama dibatasi oleh peraturan yang kaku dalam pengelolaan operasionalnya. Stagnasi regulasi dan implikasinya mencerminkan ketidakseimbangan yang signifikan dalam pembaruan regulasi kepegawaian antara kelurahan dan desa. Desa telah mengalami dua kali pembaruan regulasi fundamental melalui UU Nomor 6 Tahun 2014 dan yang terbaru UU Nomor 3 Tahun 2024, sementara kelurahan masih beroperasi di bawah PP Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, tanpa memiliki regulasi yang berdiri sendiri. Kondisi ini menciptakan kesenjangan regulasi yang semakin lebar, di mana kelurahan, sebagai unit pelayanan publik terdepan, justru tidak memiliki dasar hukum yang komprehensif dan mutakhir untuk menghadapi dinamika *contemporary public service*.

Kekosongan regulasi ini menjadi semakin kritis dengan diberlakukannya UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, khususnya Pasal 66 yang mengatur penghapusan tenaga honorer. Ketentuan ini menciptakan dilema serius bagi Kelurahan, terutama terkait posisi petugas khusus seperti modin/pengurus jenazah yang selama ini berstatus tenaga honorer. Berbeda dengan Desa yang memiliki fleksibilitas dalam pengangkatan petugas khusus melalui APBDesa, Kelurahan terancam kehilangan petugas vital dalam pelayanan keagamaan dan sosial kemasyarakatan tanpa adanya solusi regulatif yang jelas.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Analisis komprehensif ini mengindikasikan bahwa regulasi Desa, meski tidak sempurna, menawarkan kerangka yang lebih kondusif untuk pelayanan publik efektif dan responsif. Kelurahan, meski memiliki struktur yang lebih formal dan diakui kekhususannya dalam konteks penyederhanaan birokrasi, justru menghadapi kendala struktural yang dapat menghambat optimalisasi pelayanan. Implikasinya, diperlukan reformulasi regulasi kepegawaian Kelurahan yang dapat mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas dan responsivitas, tanpa mengorbankan profesionalisme dan akuntabilitas yang menjadi karakteristik sistem ASN.

Temuan ini memberikan basis empiris untuk merekomendasikan harmonisasi regulasi yang dapat mengadopsi elemen-elemen positif dari kedua sistem, menciptakan kerangka administratif yang lebih adaptif dan berorientasi pada optimalisasi pelayanan publik di tingkat masyarakat bawah. Lebih lanjut, pengecualian Kelurahan dari penyederhanaan birokrasi seharusnya menjadi momentum untuk meninjau ulang dan mereformulasi regulasi yang mengatur operasional Kelurahan, dengan tujuan memberikan fleksibilitas yang sepadan dengan tanggung jawab dan ekspektasi yang dibebankan kepada institusi ini.

B. Saran

1. Diharapkan kepada Pemerintah Pusat untuk membuat Regulasi dan Kebijakan terbaru mengenai Kelurahan terutama untuk mengakomodir kebutuhan dibidang kepegawaian yang terdampak regulasi penataan tenaga Non di Kelurahan dengan memperhatikan ketimpangan yang ada di Kelurahan dan Desa dalam aspek anggaran dan kewenangan.
2. Diharapkan kepada Kementerian Dalam Negeri, KemenPANRB dan BKN menerbitkan aturan pelaksana khusus Kelurahan dan/atau Surat Edaran untuk memberikan pengecualian serta penegasan terkait prioritas pengelolaan kepegawaian dan anggaran di Kelurahan;
3. Diharapkan kepada Kementerian Agama, Kementerian Sosial dan BKKBN untuk membuat kajian dan regulasi terkait status dan honorarium bagi petugas yang bekerja di kelurahan seperti Modin/lebih, verifikator DTKS dan Penyuluhan Keluarga Berencana;
4. Diharapkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk dapat lebih memprioritaskan pemenuhan pegawai di kelurahan karena berpengaruh pada mutu pelayanan Publik kepada masyarakat;
5. Diharapkan kepada Tim Penilai Kinerja, BKPP dan Camat untuk lebih memprioritaskan pengisian jabatan kosong di kelurahan dengan menetapkan standar waktu pengisian Jabatan Kosong serta melakukan kajian komprehensif untuk merumuskan model pengelolaan kepegawaian yang efektif terutama untuk mengisi Kekosongan Jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU DAN JURNAL

- A. Ridwan Halim, *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), 176-177.
- Abd. Muin Salim. *Fiqh Siyasah Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an* (Cet. III; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 208
- Abdullah, Yatimin. (2007). *Studi Akhlak Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: PT. AMZAH
- Abdurrhman Wahid. *Konsep-Konsep Keadilan*, dalam Budy Munawar Rahman, *Kontekstualisasi Doktrin dalam Sejarah* (Cet. II; Jakarta: Paramadina, 1995), h. 25.
- Achmad Roestandi, 1992, *Responsi Filsafat Hukum*, Armico, Bandung, hlm. 12.
- Angkasa, *Filsafat Hukum*, (Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2010), 105
- Anwar, et al., 2021, *Teori dan Aplikasi Hukum Administrasi Negara*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh, hlm.2.
- Anwar, et al., 2021, *Teori dan Aplikasi Hukum Administrasi Negara*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh, hlm.4-5.
- Arief, S, 2007, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, Bandung: PT. Refika Aditama, hlm.8.
- Asmak Ul Hosnah et al., 2021, *Karakteristik Ilmu Hukum dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Depok, hlm.260.
- Bahri, S, I, 2021, *Konsep Dasar Ilmu Hukum Dan Ketatanegaraan Indonesia*, Kuningan, Bundaran Hukum, hlm.48
- Bo'a, F, Y, *Pancasila Dalam Sistem Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2017 hlm.96-97
- Colquitt, J. A., *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. Journal of Applied Psychology, Vol 86, No 3 (2001), hlm.390.
- Data diolah berdasarkan data Daftar Jabatan Kosong yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Kendal pada bulan Oktober 2024
- Data diolah berdasarkan data kepegawaian yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Kendal pada bulan September Tahun 2022, 2023 dan 2024.
- Data diolah berdasarkan Data Peta Jabatan Januari 2024 yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Kendal menu Si Macan De bezz terlampir

- Emerson Yuntho, *Panduan PUBLIC REVIEW (Eksaminasi Publik Peraturan Perundangan)*, Indonesia Corruption Watch, Agustus 2012, hlm.11.
- Enceng & Suryarama, *Administrasi Kepegawaian*, Edisi 3, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, hlm. 1.6.
- Fauzi Saleh, *Konsep Hak dalam Perspektif al-Qur'an*, Cet I (Yogyakarta: AK Group, 2006), 36.
- Fuad Abdu al-Baqi. *Al-Mu'jam al-Mufahras li Alfadz al-Qur'an al-Karim* (Bairut Libanon: Dar al-Fikri, 1987), h. 448-449.
- Ibn Manzur, *Lisan al-Arab* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Alamiyyah, 2008), 525–26.
- Khoiron, Jurnal, *Pelayanan Publik dan Keadilan Sosial*, Universitas Islam Malang
- M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, Mizanandung, 2003, Hlm. 148
- M. Quraish Shihab. *Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudui Atas Pelbagai Persoalan Umat*, h. 111.
- Mahfud MD, “*Ceramah Kunci Ketua Mahkamah Konstitusi Pada Kongres Pancasila Pada Tanggal 30 Mei 2009*, dalam Agus Wahyudi, Rofiqul Umam Ahmad, Saldi Isra, Sindung Jahyadi dan Yudi Latif (ed), 2009, Proceeding Kongres Pancasila, Pancasila Dalam Berbagai Perspektif Kerjasama UGM dengan Mahkama Konstitusi, Sekjend dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 12-13.
- Muhaimi, op. cit hlm.105.
- Muhaimi, op. cit hlm.107.
- Muhaimi, op. cit hlm.126.
- Muhaimi, op. cit hlm.15.
- Muhaimi, op. cit hlm.17.
- Muhaimi, op. cit hlm.30.
- Muhaimi, op. cit hlm.58.
- Muhaimi, op. cit hlm.64.
- Muhaimi, op. cit hlm.66.
- Muhaimi, op. cit hlm.90.
- Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm.55.
- Muthahhari, M. 1995, *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*, Mizan, Bandung, hlm.53-58
- Nasr al-Din Abu Khair Abdullah bin Umar al-Baidawi. *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta'wil* (Mesir: Mustafa al-Babi al-Halabi, 1939), h. 191
- Negley, G, R. “*Justice*”, dalam *Louis Shores*, ed., *Collier's Encyclopedia*, Volume 13, Crowell Collier, 1970. hlm. 12.
- Pratama Lawrance, 2023, *Analisis Yuridis Perubahan Tata Pemerintahan Kelurahan dan Desa dalam Perspektif otonomi*, *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau*, Vol X No.2 Juli – Desember, 2023, hlm.11.

- Qadri, A, A. 1987, *Sebuah Potret Teori dan Praktek Keadilan Dalam Sejarah Pemerintah Muslim*, PLP2M, Yogyakarta, hlm.1
- Rato, D, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, hlm.59.
- Sahya Anggara, 2016, *Admistrasi Kepegawaian Daerah*, CV Pustaka Setia, Bandung, hlm.12-15
- Satjipto Rahardjo, 2004, *Ilmu Hukum: Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Muhammadiyah Press University, Surakarta, hlm. 146.
- Sayyid Qutub. *Fi Dzilali al-Qur'an* (Bairut: Dar Ihya al-Turas al-Arabi, 1967), h. 118
- Soekanto, S. 2007, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.110.
- Soekanto,S. 2005, *Faktor-faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.9
- Usman, S. 2009, *Dasar-Dasar Sosiologi*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, hlm.12.
- Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, Juz IV (Damaskus: Dar al-Fikr, 2004), 8-9.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 jo Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 mengenai Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 jo. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014
- Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 jo. UU No. 9 Tahun 2004 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 mengenai peraturan pelaksanaan Undang-undang Desa

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang pada 2024 dilaksanakan penerimaan CPNS dan PPPK sebagai upaya untuk penataan tenaga Non-ASN.

PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Keputusan MenPANRB Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024.

Keputusan MenPANRB Nomor 320 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2024.

Keputusan MenPANRB Nomor 347 Tahun 2024 Tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2024.

Pengaturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara.

Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 13 Tahun 2021 jo Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kendal.

Peraturan Bupati Kendal Nomor 25 Tahun 2021 jo Peraturan Bupati Kendal Nomor 77 Tahun 2016 tentang kedudukan

Peraturan Bupati Kendal Nomor 60 Tahun 2023 tentang Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan.

Peraturan Daerah Kab. Kendal Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Dalam dan Dari Jabatan Struktural Kabupaten Kendal.

Peraturan Bupati Kendal Nomor 36 Tahun 2016 tentang Manajemen Talenta Dalam Pengisian Jabatan Administrator Dan Jabatan Pengawas Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.

Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 130/14106/SJ tentang Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintahan Daerah.

Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 800/2603/OTDA Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kecamatan dan Kelurahan dikecualikan karena melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2021 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian.

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.1.1-6117 Tahun 2022 Kelurahan.

Pengumuman Sekda Kab. Kendal Nomor: 800.1.2.1/0562/2024 tentang Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal Tahun Anggaran 2024.

Surat Mendagri Nomor: 100.2.1.3/1575/SJ tentang Kewenangan Kepala Daerah pada Daerah yang Melaksanakan Pilkada Dalam Aspek Kepegawaian terdapat larangan melantik 6 bulan sebelum dan sesudah pilkada yang akan menghambat proses mutasi dan promosi.

Surat Edaran MENPANRB Nomor B/1527/M.SM.01.00/2023 tentang pemberian honorarium bagi non-ASN masih dianggarkan hingga tahun 2024.

C. INTERNET

https://dokar.kendalkab.go.id/dashbord/public_dashbord/D/kecamatan/bklTaVpQRjhKN3kxaU1Ha0QvVk5ndz09 pada 07 Oktober 2024 Pukul 21.12