

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PASER
SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

NASKAH PUBLIKASI



Skripsi Ini Diajukan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum Dari Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

disusun oleh:

Nama : Lutfi Iswandari Dewatara

Nim : 20150610059

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

NASKAH PUBLIKASI

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PASER
SETELAH BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

disusun oleh:

Nama : Lutfi Iswandari Dewatara

Nim : 20150610059

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 4 Maret 2019



Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.
NIK. 19710409199702153028

PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PASER SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Lutfi Iswandari Dewatara

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY

E-Mail: lswandari.lutfi@yahoo.com

ABSTRAK

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan bagian dari aparatur sipil negara yang memiliki kedudukan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Demi terciptanya keseragaman PNS di Indonesia serta untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian diperlukan pengadaan PNS yang baik dan benar, terutama di daerah. Dalam pelaksanaan pengadaan PNS saat ini banyak terdapat permasalahan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah empiris dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat. Pembahasan dalam skripsi adalah Pelaksanaan Pengadaan PNS di Kabupaten Paser dan faktor-faktor apa yang menghambat Pelaksanaan Pengadaan PNS di Kabupaten Paser dan upaya penyelesaiannya. Kesimpulan dari skripsi ini adalah Pelaksanaan Pengadaan PNS di Kabupaten Paser sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kendala yang dihadapi dalam Pelaksanaan Pengadaan PNS di Kabupaten Paser, antara lain karena kebijakan pusat dalam penerimaan CPNS selalu bertolak belakang dengan kondisi di daerah. Mulai dari penempatan formasi, kesempatan putra putri daerah yang ingin mengabdikan pada daerahnya masih sangat minim, pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Paser tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh BKN, hingga masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser. Karena itulah, maka tidak heran jika dalam setiap penerimaan CPNSD selalu timbul masalah pemerintah daerah selalu menjadi sasaran kritik masyarakat sehingga membuat banyak pelamar dinyatakan tidak lulus. Saran dalam penelitian ini adalah perlunya peningkatan informasi kepada masyarakat baik melalui media cetak maupun elektronik tentang bagaimana tahapan-tahapan serta proses pelaksanaan pengadaan PNS agar tidak terjadi kesalah pahaman antara peserta yang akan mengikuti seleksi dengan pemerintah. Serta untuk kedepannya kualitas SDM di Kabupaten Paser lebih ditingkatkan lagi agar putra-putri daerah tersebut dapat bersaing dengan peserta diluar sana.

Kata kunci : Pegawai, Pemerintah, Rekrutmen

I. Pendahuluan

Pengadaan merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui pengadaan yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia PNS yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara professional. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus memiliki tujuan sebagai proses penjarangan para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekrutmen transparan dan akuntabel.

Pengadaan PNS di Kabupaten Paser dilakukan saat formasi disuatu instansi pemerintahan lowong dan membutuhkan pegawai. Formasi yang lowong tersebut disebabkan PNS yang sebelumnya pensiun, meninggal dunia, berhenti, pindah instansi, perubahan organisasi, penambahan beban kerja atau sebab lain yang menyebabkan PNS tidak lagi berwenang menjalani tugasnya. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur sipil negara lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional didasari pada semangat reformasi.¹

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Paser sebagai lembaga di daerah yang menjadi koordinator

¹ Sinaga, Rudi Salam, "Relasi Budaya Organisasi dan Politik terhadap Sukses Reformasi Birokrasi", *Jurnal Ilmu Sosial UMA*, Vol.4 No. 2 2011, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area Medan, hlm.131 (diakses pada tanggal 10 November 2018).

dalam proses pengadaan pegawai negeri sipil selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan pengadaan dan dalam pelaksanaannya berdasarkan pada Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Selama ini, proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Paser masih terus menimbulkan beragam persoalan klasik. Sumbernya, karena kebijakan pusat dalam penerimaan CPNS selalu bertolak belakang dengan kondisi di daerah. Mulai dari penempatan formasi, kesempatan putra putri daerah yang ingin mengabdikan pada daerahnya masih sangat minim, hingga masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser. Karena itulah, maka tidak heran jika dalam setiap penerimaan CPNSD, selalu timbul masalah, yang memilukan, pemerintah daerah selalu menjadi sasaran kritik masyarakat.

Dengan lahirnya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini dapat sesuai dengan penataan manajemen kepegawaian yang seragam melalui penetapan norma, standar, dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Dengan adanya keseragaman tersebut, diharapkan dapat diciptakan kualitas Aparatur Sipil Negara yang seragam di seluruh Indonesia. Untuk menciptakan keseragaman dalam pelaksanaan norma, standar, dan prosedur administrasi kepegawaian diperlukan pula penyempurnaan

terhadap peraturan-peraturan pelaksana kepegawaian secara menyeluruh dalam kerangka negara kesatuan.

II. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris karena penelitian hukum ini berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat. Dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup dimasyarakat maka metode penelitian hukum empiris ini dapat dikatakan sebagai hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa hukum empiris ini hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada didalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.²

B. Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer, sepanjang yang akan diteliti merupakan perilaku (hukum) dari warga masyarakat, maka warga masyarakat harus diteliti secara langsung, sehingga yang dipergunakan adalah data primer. Dapat dikatakan bahwa data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.³ Data ini dapat diperoleh menggunakan cara wawancara langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

² Ronny Hanitijo Soemitro, 1983, *Metedologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm.24.

³Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta,hlm 33.

Data sekunder adalah bahan penelitian hukum yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri dari buku-buku, literatur kepustakaan, peraturan-peraturan, serta dokumentasi yang sesuai dengan penelitian ini. Dalam data sekunder terdapat tiga macam bahan hukum yang digunakan didalam penelitian ini, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang diperoleh melalui proses studi lapangan dengan cara mengamati, dan menelaah bagaimana pelaksanaan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kabupaten Paser dan melakukan wawancara terhadap responden yaitu Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser. Dalam penelitian ini menggunakan:

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mengumpulkan data-data dari peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen hukum, buku-buku, serta jurnal ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini. Selanjutnya data yang diperoleh akan diambil beberapa pengertiannya dari masing-masing pengertian yang saling berkaitan dengan masalah yang diangkat, serta pengambilan data dari buku, makalah, dan jurnal akan diambil teori maupun pernyataan kemudian data tersebut akan disusun secara sistematis agar mempermudah dalam proses analisis.⁴

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat menjelaskan baik hukum primer maupun bahan hukum sekunder, yang diperoleh dari:⁵

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- 2) Ensiklopedi
- 3) Kleksikon
- 4) Kamus-kamus lainnya.

⁴ Mukhti Fajar ND dan Yulianti Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Hlm. 157.

⁵ *Ibid*

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara yaitu :

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara yaitu bertemu langsung dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk mendapatkan data yang akan diteliti.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk melengkapi data-data yang akan dibutuhkan, dengan cara pengambilan data hukum maupun non hukum terhadap bacaan atau kumpulan buku-buku.

D. Responden

Dalam memperoleh data primer maka dilakukan pengamatan dan wawancara atau tanya jawab secara langsung kepada responden. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Kepala sub bidang perencanaan dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser dan Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser selaku penyelenggara Pengadaan Pegawai Sipil.

E. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul yang dipilih maka untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan terkait dengan permasalahan yang akan dibahas, maka

penulis melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Paser, Kalimantan Timur.

F. Analisis Data

Untuk membuktikan apakah pengadaan pegawai negeri sipil sudah sesuai atau tidak dengan UU No. 5 Tahun 2014, maka perlu teknik untuk menganalisis data yang sudah terkumpul secara kualitatif untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan sehingga tidak tumpang tindih, serta menggali nilai yang hidup dalam masyarakat baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis.⁶ Analisis secara kualitatif dilakukan untuk mengungkap realita yang ada berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berupa penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas serta menggambarkan kejadian yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser sehingga bisa memberikan sebuah kesimpulan tentang sudah atau belumnya diterapkan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

⁶ Rusliwa, G. S. (2005). "Memahami Metode Kualitatif". *Jurnal Makara Sosial Humaniora vol 9 No. 2 Desember 2005* (diakses tanggal 16 November 2018).

III. Hasil Penelitian

I. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser

Tahun 2018 ini, Kabupaten Paser baru saja merekrut Aparatur Sipil Negara yang diketahui Kabupaten Paser membuka 177 lowongan formasi yang rata-rata merupakan formasi bidang kesehatan. Setiap instansi pemerintah di Kabupaten Paser menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS, harus dapat mendukung pencapaian tujuan instansi. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima), dilakukan setelah penetapan rencana strategis instansi.

Perencanaan pengadaan pegawai negeri sipil di Kabupaten Paser yang pertama yaitu menggunakan hasil analisis jabatan (Anjab), hasil analisis beban kerja (ABK) dan pernyataan tentang anggaran pemerintah kab paser. Analisis kebutuhan pegawai dapat diperoleh melalui analisis jabatan untuk mengetahui dan mendapatkan secara konkrit jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan oleh suatu unit organisasi untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasil guna, dan berkesinambungan. Analisis jabatan yaitu suatu kegiatan mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan informasi tentang jabatan.

Analisis jabatan meliputi:

1. Uraian jabatan atau uraian pekerjaan, yaitu informasi yang lengkap mengenai tugas dan berbagai aspek lain dari suatu jabatan atau pekerjaan.
2. Kualifikasi atau syarat-syarat jabatan, yaitu keterangan tentang syarat-syarat yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat melakukan tugas tertentu misalnya pendidikan tertentu.
3. Peta jabatan, yaitu susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang terlihat dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi dan jenis jabatan fungsional serta jumlah yang diperlukan.

Analisis beban kerja yaitu frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Perkiraan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan sesuai dengan perhitungan atau berdasarkan pengalaman, misalnya perkiraan beban kerja pengetikan, pengagendaan, dan yang sejenis dengan itu dapat didasarkan atas jumlah surat yang masuk dan keluar rata-rata dalam jangka waktu tertentu. Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi, maka untuk dapat ditentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan perkiraan kapasitas seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Jika hasil analisis jabatan dan hasil analisis beban kerja belum tersedia maka menggunakan pernyataan pemasukan keuangan dan standar pelayanan minimal (SPM). Namun SPM ini terbatas karena organisasi perangkat daerah (OPD)

sebagai pemandu SPM hanya kurang lebih ada 3 surat penyediaan dana (SPD) yaitu dinas pendidikan dinas kesehatan urusan infrastruktur. Untuk sistem ASN ini sendiri menggunakan sistem elektronik ini yang disebut e-formasi. Seluruh Informasi terkait dengan manajemen ASN dilakukan dengan Teknologi Informasi atau e-formasi tujuan menghemat biaya, waktu dan efisiensi untuk mempermudah pengelola kepegawaian merumuskan kebijakan secara akurat.

Dalam penerimaan aparatur sipil negara ini, pejabat Kabupaten Paser tidak membatasi putra putri daerah tersebut, yang sebenarnya dari pusat membolehkan aturan tersebut. Sebagai contoh untuk penerimaan Aparatur sipil negara, persyaratannya tidak harus memiliki kartu tanda penduduk (KTP) daerah pelamar, akan tetapi disini pejabat Kabupaten Paser tidak menggunakan itu, semua daerah di seluruh Indonesia bisa mengikuti seleksi penerimaan pegawai negeri sipil di Kabupaten Paser karena diharapkan semua peserta benar-benar bersaing dan menyaring peserta yang memiliki SDM yang berkualitas yang lolos merupakan peserta yang pintar dan baik sesuai dengan tes dari kepolisian dan kesehatan.

Namun dalam seleksi CAT yang sudah dilaksanakan ada beberapa putra-putri Kabupaten Paser lolos dalam seleksi tersebut, itu berarti mereka bisa ikut bersaing dari luar. Putra-putri daerah Kabupaten Paser lebih banyak menempuh pendidikan didalam daerah yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja (STIE) yang merupakan perguruan tinggi satu-satunya yang ada di daerah tersebut. Sedangkan di Kabupaten Paser sendiri, formasi yang banyak dibutuhkan dari

instansi lebih cenderung pada bidang kesehatan. Maka dari itu banyaknya putra-putri daerah yang tidak lolos juga disebabkan oleh faktor tersebut. Sebagian putra-putri daerah yang lolos dan merupakan alumni STIE Widya Praja ditempatkan dibagian administrasi rumah sakit dan puskesmas setempat.

Hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser, berikut ini data yang disusun oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sesungguhnya di lapangan, sesuai dengan fokus penelitian yaitu Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan fokus meliputi:

1) Tahap Pelamaran

Tata cara pelamaran seperti pengajuan surat lamaran, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran dirasa cukup memudahkan bagi pelamar. Hanya saja terdapat persyaratan khusus yang memberi batasan kepada pelamar dari luar daerah Kabupaten Paser untuk melamar di wilayah-wilayah tertentu di Kabupaten Paser atau dengan kata lain bahwa adanya sejumlah formasi yang mewajibkan calon pelamar berdomisili di daerah yang dilamar. Hal ini berarti bahwa penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, dan daerah.

2) Tahap Seleksi

Dalam tahap penyingkiran/ seleksi ini terdiri dari beberapa tahapan ada beberapa tahapan seleksi yaitu seleksi administrasi dilakukan untuk menyaring berkas fisik calon pelamar. Apabila ada berkas-berkas yang tidak memenuhi persyaratan dan meragukan maka panitia memberi kesempatan atau memberi waktu kepada calon pelamar untuk melengkapi berkas tersebut kemudian apabila semua berkas telah memenuhi syarat maka selanjutnya panitia melaksanakan verifikasi manual lalu kemudian verifikasi secara online. Lalu apabila semua telah terverifikasi baik secara manual dan online maka hasilnya akan diumumkan oleh panitia. Setelah itu bagi calon pelamar yang lulus verifikasi berkas berhak untuk mengikuti Tes CAT (*Computer Assisted Test*) dan hal ini sudah sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 62 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang”.

3) Tahap Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pangkat tertentu berdasarkan pertauran perundang-undangan yang berlaku. Pengangkatan dari Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sesuai dengan Pasal 64 ayat (1) dan (2): “Masa percobaan bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun dan Instansi

Pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS selama masa percobaan.

II. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser

Dari penelitian ini, peneliti menemukan indikasi permasalahan di BKPP Kabupaten Paser. Permasalahan tersebut dapat dikategorikan suatu penghambat jalannya proses pengadaan PNS di Kabupaten Paser yang dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah atau kebijakan pusat yang menyebabkan kendala dalam pelaksanaan pengadaan PNS di Kabupaten Paser. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor diluar kebijakan pemerintah atau kebijakan pusat seperti dari alat-alat yang kurang memadai, dana yang terlalu minim atau kendala yang ditimbulkan dari masyarakat yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan pengadaan PNS tersebut.

Faktor internal yang pertama adalah permasalahan pengadaan CPNS yang sering terjadi disetiap tahun khususnya dalam proses penetapan formasi dan pengadaan PNS. Terkait penetapan formasi, menurut penulis terkait penetapan formasi penerimaan CPNS, kebijakan rekrutmen dan seleksi CPNS diperketat melalui sejumlah persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah pertama, perekrutan harus terlebih dahulu memiliki peta jabatan serta rencana kebutuhan pegawai untuk lima tahun ke depan yang didukung oleh analisis jabatan dan

analisis beban kerja, memiliki rencana dan melaksanakan redistribusi pegawai serta memiliki pola rekrutmen CPNS yang terbuka, fair, bersih, efisien dan akuntabel. Kedua, bahwa proses perekrutan hanya dapat dilakukan oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang anggaran belanja pegawainya di bawah 50% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan ketiga perekrutan hanya dilakukan setelah mendapat izin dari Komite Pengarah Reformasi Birokrasi yang diketuai Wakil Presiden.

Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, maka jumlah dan mutu pegawai yang diperlukan harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Perkembangan tugas pokok dapat mengakibatkan makin besarnya jumlah pegawai yang diperlukan atau sebaliknya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka diperlukan penyusunan formasi bagi satuan-satuan organisasi dengan tujuan agar satuan-satuan organisasi negara mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi. Formasi masing-masing satuan organisasi negara disusun berdasar analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan memperhatikan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah.

Terkait pengadaan CPNS, panitia pengadaan CPNS tidak didukung dengan uraian tugas yang jelas. Selain itu seleksi administrasi penerimaan CPNS tidak

cermat. Seleksi Administrasi merupakan pengecekan kelengkapan berkas sesuai formasi yang dilamar, serta persyaratan awal saat pendaftaran. Penerimaan CPNS 2018 ini, seleksi administrasi dilakukan secara online, dan terintegrasi dalam satu portal saja, yakni sscn.bkn.go.id. Dalam pelaksanaan rekrutmen, meskipun sebagian besar instansi pusat dan daerah telah menggunakan teknologi informasi seperti menginformasikan penerimaan CPNS dan mengumumkan hasil seleksi melalui internet, namun kejelasan informasinya masih kurang. Pencantuman informasi lowongan masih hanya sebatas nama formasi dan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, tanpa mencantumkan uraian singkat mengenai pekerjaan yang akan diisi (uraian tugas dan tanggung jawabnya), termasuk kondisi kerja dan resiko pekerjaan, agar calon pelamar benar-benar mengerti kompetensi seperti apa yang diperlukan dan butuh untuk mereka siapkan. Contohnya saja saat salah satu peserta yang dimintai adalah ijazah terakhir dan mengirimkan ijazah S2 tidak lolos dikarenakan ijazah S1 yang belum dikirim karena kurangnya informasi terkait.

Kendala yang lain yang merupakan faktor eksternal yaitu dikarenakan banyaknya putra-putri daerah yang tidak lolos sehingga mereka meminta agar *passing grade* (Nilai minimal kelulusan) diturunkan. Kedua, pemberlakuan perangkan dan ketiga, memprioritaskan putra daerah. Alasannya jika menggunakan *passing grade* seperti dilansir panitia pusat, maka banyak putra-putri daerah yang tidak lolos menjadi abdi negara. Pejabat daerah mengatakan usulan itu tidak bisa dipenuhi, karena tes CPNS ini berlaku terbuka untuk seluruh warga

Indonesia. Seluruh pemerintah daerah harus mematuhi aturan *passing grade* kelulusan. Aturan ini bisa dikecualikan untuk daerah-daerah yang sejak awal disepakati mendapatkan program afirmasi atau keringanan. Protes atas standar kelulusan tes CPNS terjadi hampir disemua daerah di Kabupaten Paser. Para peserta mengaku, selain *passing grade* tinggi, waktu yang diberikan dinilai tidak seimbang, sehingga banyak pelamar yang tidak lolos.

Selain itu faktor eksternal yang menghambat dalam pelaksanaan kegiatan lainnya yaitu dimana dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil tersebut masih terkendalanya masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser dan juga sulit mendapatkan jaringan stabil untuk bisa online.

Dengan situasi seperti ini penyebaran informasi tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser harusnya disebarakan secara merata agar semua masyarakat yang ada di Kabupaten Paser dan seluruh daerah pedalaman dapat mengetahui tentang adanya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, salah satu cara agar masyarakat yang ada di pedalaman dapat mengetahui tentang adanya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan mengenai informasi pendaftaran dan lain sebagainya, pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser seharusnya melakukan sosialisasi atau penyuluhan

secara langsung ke daerah terpencil yang ada di Kabupaten Paser. Dengan demikian pengumuman tersebut dapat diketahui oleh masyarakat yang ada di Kabupaten Paser.

Setelah CPNS telah diangkat menjadi PNS, pemerintah pun mempunyai kendala mengenai penempatan pegawai. Hal ini dikarenakan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi tentunya bukan tanpa resiko, permasalahan yang akan muncul dengan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi adalah kemungkinan terjadinya ketidakseimbangan jumlah pegawai. Seperti yang telah diketahui kondisi pegawai pemerintah di Kabupaten Paser saat ini berdasarkan kemampuan atau kompetensi sangatlah tidak seimbang. Pegawai dalam beberapa sektor yang bersifat teknis seperti sektor kesehatan, sektor keuangan serta sektor teknis lainnya dirasakan masih jauh dari memadai baik kuantitas maupun kualitasnya. Kebanyakan pegawai negeri saat ini memiliki latar belakang sarjana pemerintahan, manajemen maupun sarjana administrasi negara, sehingga jika kebijakan penempatan pegawai harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi maka kemungkinan Instansi pada bidang pemerintahan umum akan over kapasitas sementara pegawai pada instansi teknis akan kekurangan pegawai. Seperti yang terjadi di Kabupaten Paser saat ini, formasi yang dibutuhkan semuanya merupakan bidang kesehatan. Maka dari itu pemerintah Kabupaten Paser benar-benar mencari calon PNS yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Menurut penulis, meskipun hal tersebut telah dilakukan, sebuah metode pendidikan khusus untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang tertentu tetap sangatlah diperlukan. Pelaksanakan pendidikan pelatihan formal semisal pra jabatan, diklat pim serta kursus-kursus spesialisasi haruslah segera dirancang disesuaikan dengan bidang tugas pegawai masing-masing. Sehingga tentunya selain kemampuan manajerial yang coba ditanamkan dalam pendidikan tersebut pengetahuan-pengetahuan teknispun tidak luput untuk disampaikan sebagai bagian dari mata pelajaran pendidikan.

III. Penutup

A. Kesimpulan

1. Undang-undang ini diberlakukan dalam proses pelaksanaan pengadaan PNS di Kabupaten Paser berawal dari adanya harapan untuk melakukan perubahan pada sistem kepegawaian yang berlaku, yaitu yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999. Didalam perubahan tersebut tentunya kebijakan-kebijakan sebelumnya telah disesuaikan dengan Undang Undang yang baru. Perubahan tersebut menimbulkan spekulasi yang berbeda-beda, baik positif maupun negatif. Akan tetapi UU ini masih menimbulkan suatu permasalahan klasik yang timbul dalam pengadaan CPNS di Kabupaten Paser. UU ASN merupakan produk hukum yang cukup kompleks dan membutuhkan penafsiran yang komprehensif.

2. Meskipun pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser berjalan dengan baik, dibalik itu semua ada suatu faktor yang menghambat terjadinya pelaksanaan pengadaan PNS tersebut. Permasalahan tersebut dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah atau kebijakan pusat yang menyebabkan kendala dalam pelaksanaan pengadaan PNS. Seperti yang terjadi di Kabupaten Paser bahwa belum ada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sosialisasi kegiatan pengusulan formasi PNS di instansi pengusul serta usulan tambahan formasi dari instansi berdasarkan analisis kebutuhan dan panitia pengadaan PNS yang tidak didukung dengan uraian yang jelas. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor diluar kebijakan pemerintah atau kebijakan pusat seperti yang terjadi di Kabupaten Paser, banyaknya peserta yang berasal dari daerah tersebut meminta agar *passing grade* (nilai standar kelulusan) diturunkan karena banyaknya putra-putri daerah yang tidak lolos tes dan terakhir yaitu dimana dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil tersebut masih terkendalanya masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuat oleh penulis, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan pengadaan PNS perlu adanya sebuah metode pendidikan khusus untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang

tertentu tetap sangatlah diperlukan. Pelaksanakan pendidikan pelatihan formal semisal pra jabatan, diklat pim serta kursus-kursus spesialisasi haruslah segera dirancang disesuaikan dengan bidang tugas pegawai masing-masing. Sehingga tentunya selain kemampuan manajerial yang coba ditanamkan dalam pendidikan tersebut pengetahuan-pengetahuan teknis pun tidak luput untuk disampaikan sebagai bagian dari mata pelajaran pendidikan.

2. Penyebaran informasi tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser harusnya disebarakan secara merata agar semua masyarakat yang ada di Kabupaten Paser dan seluruh daerah pedalaman dapat mengetahui tentang adanya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, salah satu cara agar masyarakat yang ada di pedalaman dapat mengetahui tentang adanya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan mengenai informasi pendaftaran dan lain sebagainya, pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser seharusnya melakukan sosialisasi atau penyuluhan secara langsung ke daerah terpencil yang ada di Kabupaten Paser. Dengan demikian pengumuman tersebut dapat diketahui oleh masyarakat yang ada di Kabupaten Paser.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdullah, Rozali, 1986, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Burhanuddin Tayibnapsis, 1995, *Administrasi Kepegawaian suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta: PT Pradnya Paramita

C.S.T. Kansil, 1979, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha

Miftah Thoha, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta : Kencana.

Muchsan. 1982, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bina Aksara.

Mukhti Fajar ND dan Yulianti Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar,

Ridwan H.R., 1994, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ronny Hanitijo Soemitro, 1983, *Metedologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sarnawa, Bagus dan Hayu Sukiyoprapti, 2007, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Yogyakarta: LAB Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

Fitranty, "Kinerja BKD dalam Pengadaan PNS", *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, Vol 5 No 3: 901-914 ISSN 2477-2458 (Online), ISSN 2477-2631 (Cetak), ejournal.ipfisip-unmul.ac.id, hlm 92.

Hayat. 2013. "Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 7, No. 2, November 2013 Hal. 24-39.

- Irfan Mufti. "Tantangan Reformasi Birokrasi di Indonesia". *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.8 No.2, Oktober 2012. hlm. 29-46.
- Nasir, Muhammad. 2009. Reformasi Sistem Rekrutmen Pejabat dalam Birokrasi Pemerintah (Studi Kasus Rekrutmen Pejabat Eselon II di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam), *Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 3, No. 2, 1-8*.
- Simanungkalit, JHUP. 2013. Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, November 2013. Hal 40-43*.
- Sinaga, Rudi Salam, "Relasi Budaya Organisasi dan Politik terhadap Suksesi Reformasi Birokrasi", *Jurnal Ilmu Sosial UMA*, Vol.4 No. 2 2011, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area Medan ,hlm 131.
- Sudrajat, Tedi dan Agus Mulya Karsona, "Menyoal Makna Netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Media Hukum*, Vol. 23 No. 1 Juni 2016, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sudrajat, Tedi dan Dewi Kania Sugiharti, "Konsep Keadilan dalam Sistem Promosi Jabatan; Pencarian Makna Berdasarkan Evaluasi Substansi UU-ASN dan Perbandingan dengan Negara Singapura", Vol. 10 No. 1 Juni 2016, *Civil Service; Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, hlm.86.
- Ridwan. 2013."Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, November 2013 Hal. 54-65*.
- Rini Eka Azuinda, "Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh BKDD", *eJournal Administrasi Negara*, 2015 Vol 3 No 4 :1321-1335 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.
- Rusliwa, G. S. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Jurnal Makara Sosial Humaniora Vol 9 No. 2 Desember 2005*.
- Wasisto Raharjo Jati, Analisa Status, Kedudukan, dan Pekerjaan Tidak Tetap dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Borneo Administrator*, Vol. 11 No.1 Tahun 2015, Samarinda: Lembaga Administrasi Negara, hlm 101-102.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor. 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pmerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Internet

Website Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kabupaten Paser, <http://bkd.paserkab.go.id> (diakses tanggal 1 Februari 2019)