

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara atau (Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, dalam Pasal 1 ayat (3) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

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 Upayanya dengan menerapkan salah satu model terbaru manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu Model Konfigurasi (Configurational Model) yang mengasumsikan pentingnya kesesuaian antara “strategi” organisasi melalui kebijakan dan praktek manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara ditunjukkan untuk menciptakan sumber daya Aparatur Sipil Negara Indonesia yang mampu mendukung secara efektif pelaksanaan strategi pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan Pembangunan Nasional yaitu mewujudkan Indonesia yang maju, makmur, dan mandiri.

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Paser sebagai lembaga di daerah yang menjadi koordinator 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, pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Paser tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh

¹ 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 (diakses pada tanggal 10 November 2018).

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, yang memilukan, pemerintah daerah selalu menjadi sasaran kritik masyarakat.

Permasalahan pro-kontra yang terjadi di masyarakat disebabkan lemahnya mekanisme penyelenggaraan rekrutmen oleh panitia penyelenggara sehingga menyebabkan munculnya ketidakpuasan di masyarakat. Proses rekrutmen tidak berdasarkan pada kebutuhan, serta adanya tekanan dan intervensi dari pihak-pihak tertentu dalam proses rekrutmen. Sehingga memunculkan adanya pemberitahuan bahwa birokrasi di Indonesia masih bersifat patrimonial bukan profesionalisme.²

Pembangunan nasional yang direncanakan dan sedang dilaksanakan pada saat ini adalah pembangunan yang merata di segala bidang. Hal ini secara tidak langsung melibatkan seluruh potensi yang ada di negara kita. Salah satu yang penting adalah pembangunan aparatur pemerintah.³ Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa aparatur pemerintah adalah perencana dan juga pelaksana pembangunan. Dengan demikian kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari aparatur pemerintah yang akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan

² Fitranty, "Kinerja BKD dalam Pengadaan PNS", *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (3): 901-914 ISSN 2477-2458 (Online), ISSN 2477-2631 (Cetak), ejournal.ipfisip-unmul.ac.id, hlm 92 (diakses tanggal 12 November 2018).

³ Irfan Mufti, "Tantangan Reformasi Birokrasi di Indonesia". *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.8 No.2, Oktober 2012. hlm. 29-46 (diakses tanggal 10 November 2018).

dan pembangunan guna terealisasinya tujuan nasional. Peran besar yang diemban oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) inilah yang menjadikannya dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan dalam rangka mencapai tujuan negara. Selain itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi sebuah simbol berlangsungnya sistem dan identitas dari suatu pemerintahan, apakah berjalan dengan baik atau sebaliknya.⁴

Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur pemda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia. Proses pengadaan CPNS disebut berisiko artinya mengandung konsekuensi jangka panjang terhadap investasi aset ke depan, mengingat CPNS yang nantinya akan diangkat menjadi PNS tidak hanya sebagai aset penting organisasi, melainkan juga merupakan partner organisasi yang perlu dan harus dikelola dengan baik, karena sangat menentukan efektivitas organisasi. Di samping itu, proses pengadaan CPNS penuh risiko dari praktek-praktek Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat.

⁴ Tedi Sudrajat 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 (diakses tanggal 10 November 2018).

Ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi peran PNS ini adalah seberapa jauh masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengelola pemerintahan. Artinya pelayanan pada pemerintah dan masyarakat merupakan fungsi utama Pegawai Negeri Sipil. Setiap tahun Pemerintah Daerah, baik kabupaten atau kota dapat mengalokasikan formasi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Hasil pengalokasian formasi tersebut dikirimkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB) melalui Badan Kepegawaian Daerah untuk mendapat persetujuan jumlah kebutuhan formasi yang dapat dibuka dalam seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia PNS yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. 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.

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.

Berdasarkan uraian diatas penulis kemudian ingin mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **”Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser setelah berlakunya Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser setelah berlakunya UndangUndang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser setelah berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; dan

2. Menemukan hambatan pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser setelah berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penulisan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang kemajuan hukum administrasi negara dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya tentang Hukum Sarana Pemerintahan dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara teoritis.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil setelah berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.