

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser

Dalam bab ini akan di bahas mengenai pokok dari permasalahan dalam proses pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser setelah berlakunya UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sebelumnya penulis menjelaskan profil dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser sebagai berikut :

1. Visi dan Misi

Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser :

“Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Yang Profesional dan Berdaya Saing”

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka dirumuskan misi sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian.
- b) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur.
- c) Penataan sumber daya aparatur daerah sesuai kebutuhan.
- d) Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi kepegawaian.

Dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintahan yang profesional maka upaya-upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a) Peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
- b) Peningkatan disiplin aparatur.
- c) Peningkatan kapasitas dan integritas Sumberdaya Aparatur.

d) Pembinaan dan pengembangan aparatur.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
- b. Penetapan kebijakan teknis manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan atas penyelenggaraan urusan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi kegiatan mutasi ASN, diklat, pengembangan dan Pembinaan ASN serta data dan informasi kepegawaian sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan dan pengembangan pegawai, pelaksanaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan pegawai daerah serta penyelenggaraan sistem manajemen informasi kepegawaian daerah sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah.

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- f. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.

3. Susunan Organisasi

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Paser mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pengembangan dan Mutasi, membawahkan:
 - 1) Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan; dan
 - 2) Sub Bidang Pengembangan dan Diklat.
- d. Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN, membawahkan:
 - 1) Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin; dan
 - 2) Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan.
- e. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, membawahkan:
 - 1) Sub Bidang Data dan Pengelolaan Informasi Kepegawaian; dan
 - 2) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bidang Informasi Kepegawaian dan Pengadaan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan informasi dan administrasi kepegawaian serta formasi dan pengadaan pegawai. Adapun Identitas/data pihak yang diwawancarai sebagai berikut:

Nama : Khozinatul Asror, S.Sos, M.Si

Tempat/Tgl Lahir : Cilacap 27 Maret 1972

Gol Ruang/TMT : III/a/ 01 April 2017

Pendidikan : S2

Jabatan Pegawai : Kabid. Pengadaan dan Informasi Kepegawaian

Nama Instansi : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Hasil wawancara dan informasi dari responden maka data yang penulis dapat dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser adalah sebagai berikut:

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti. Maka dari itu diharapkan UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

mampu menciptakan sistem pengadaan PNS yang lebih baik dari sebelumnya yang bertujuan untuk :

a) Memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, yakni Calon Pegawai Negeri Sipil yang:

1. memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;
2. mampu berperan sebagai perekat NKRI;
3. memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
4. memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.

b) Mewujudkan sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik; dan

c) Memperoleh Putra/Putri terbaik bangsa sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil

Dalam melaksanakan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Paser, Pejabat Pembina Kepegawaian membentuk panitia seleksi dilingkungannya sesuai dengan Surat Keputusan. Setelah panitia seleksi terbentuk, panitia seleksi bertugas untuk menyiapkan dan melaksanakan seleksi CPNS dilingkungan masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyusun panduan penyelenggaraan pengadaan CPNS. Tugas panitia seleksi yang dimaksud adalah :

1. Menyiapkan jadwal kegiatan pengadaan CPNS;
2. Menyiapkan naskah paduan pengadaan CPNS;

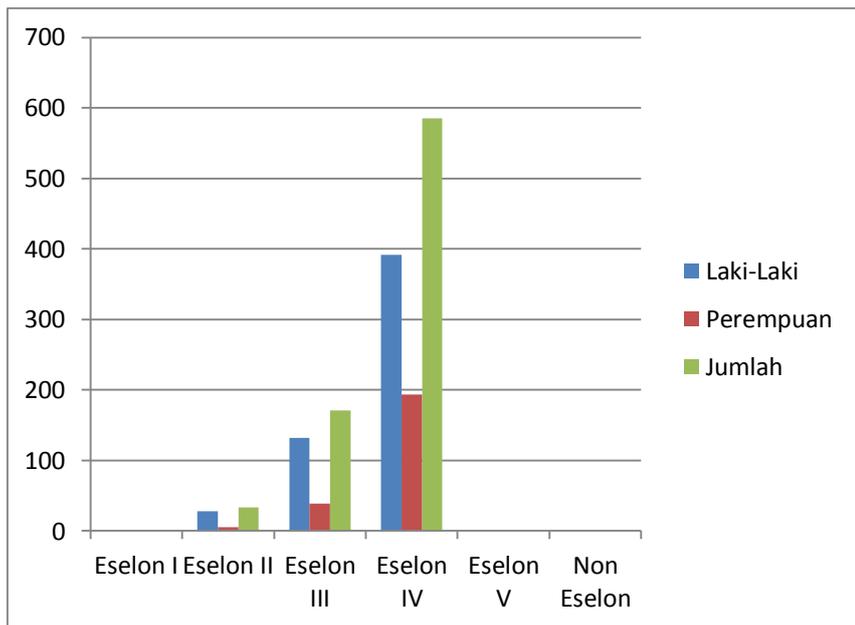
3. Menyiapkan pengumuman penerimaan CPNS;
4. Meminta bahan seleksi yang telah disiapkan oleh Tim Kerja Kepegawaian;
5. Menyiapkan sarana dan prasarana;
6. Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait;
7. Menerima dan menyeleksi berkas-berkas lamaran;
8. Memanggil pelamar yang memenuhi syarat dan memberikan nomor peserta seleksi;
9. Melaksanakan seleksi;
10. Memeriksa dan menilai hasil seleksi serta menyusun peringkat nilai hasil seleksi bersama-sama dengan Tim Kerja Kepegawaian;
11. Menyampaikan hasil seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai bahan penentuan yang lulus dan diterima;
12. Membuat laporan secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas seluruh pelaksanaan tugas panitia seleksi pengadaan CPNS, dengan tembusan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Kerja Kepegawaian dan pejabat terkait.

Tahapan-tahapan dari tugas ini merupakan prosedur yang harus dilaksanakan oleh panitia seleksi agar dalam pelaksanaan pengadaan CPNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kabupaten Paser saat ini memiliki jumlah pegawai negeri sipil aktif berjumlah 4677 sesuai pada grafik dibawah ini :

Tabel 1.1

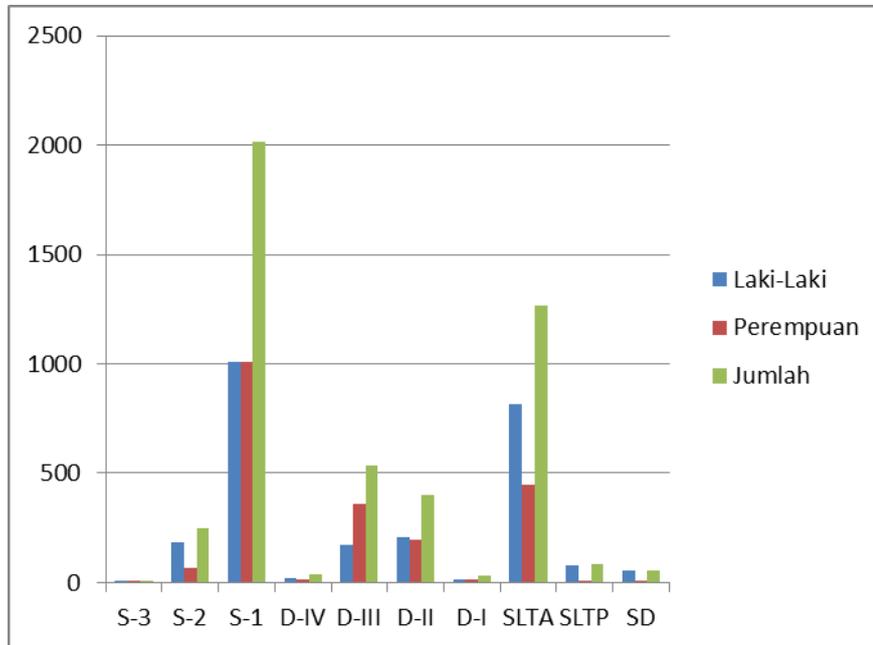
Berdasarkan Golongan Per Jenis Kelamin



Sumber : bkd.paserkab.go.id/

Tabel 1.2

Berdasarkan Pendidikan Per Jenis Kelamin



Sumber : bkd.paserkab.go.id/

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. Banyaknya formasi dibidang kesehatan yang lowong tersebut dikarenakan rata-rata pegawai yang mengabdikan disana telah pensiun, meninggal dunia, berhenti, pindah instansi, perubahan organisasi, penambahan beban kerja atau sebab lain yang menyebabkan PNS tidak lagi berwenang menjalankan tugasnya.

Setiap tahunnya jumlah pegawai yang pensiun variatif atau tidak menentu. Ada beberapa penyebab pegawai pensiun yang diantaranya

dikarenakan waktu atau usia mereka yang memang sudah pada batas untuk pensiun. Hal lain yaitu dikarenakan sakit atau alasan-alasan lain yang menyebabkan pegawai melakukan pensiun dini atau pensiun sebelum waktunya. Suatu kasus atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pegawai aparatur sipil negara juga menyebabkan pegawai tersebut diberhentikan secara tidak hormat. Di Kabupaten Paser sendiri banyaknya PNS yang berhenti dikarenakan mencalonkan diri atau dicalonkan untuk menduduki jabatan negara, mereka diwajibkan menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai PNS.

Berkaitan dengan pengunduran diri sendiri di Kabupaten Paser, mayoritas pegawainya mengundurkan diri dikarenakan mencalonkan diri sebagai pejabat negara. Bukan merupakan sebuah alasan untuk mengundurkan diri menjadi PNS. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 119 dan 123 ayat (3) yang menyatakan bahwa dimana PNS jika mencalonkan diri atau dicalonkan untuk menduduki jabatan negara, mereka diwajibkan menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai PNS sejak mendaftar sebagai calon. Hal tersebut menimbulkan konsekuensi diskriminasi terhadap persamaan hak didepan hukum dan pemerintahan bagi PNS.

Profesi PNS dalam kaitannya dengan UUD 1945 yakni hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan, sebagaimana yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak

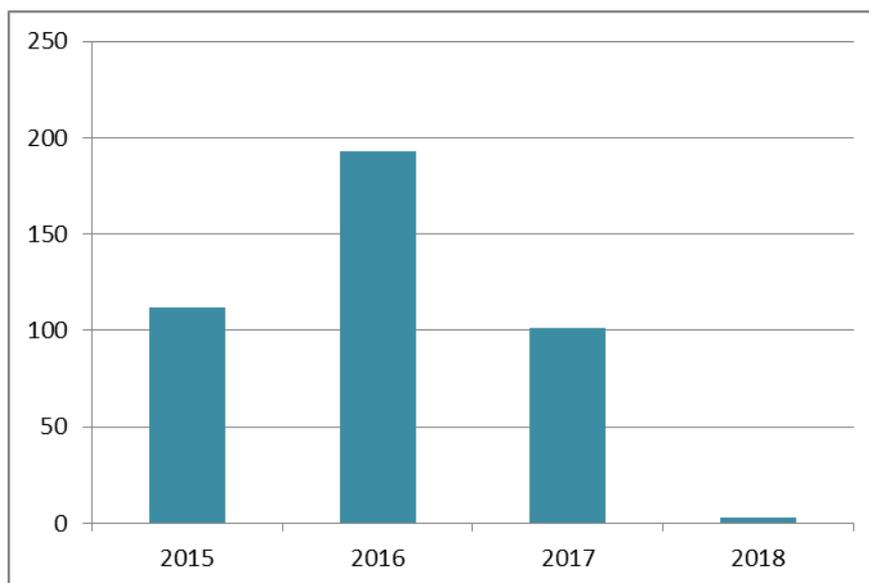
ada kecualinya.” Dan Pasal 28 (D) ayat (3) yang berbunyi “Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.” Maka profesi PNS untuk menduduki jabatan negara adalah hak asasi mereka yang tidak boleh dibatasi dan diamputasi.

Jenis profesi ini akan sangat panjang dan akan semakin kelihatan diskriminasinya jika dilihat perbandingannya dengan berbagai macam jenis profesi lainnya yang tidak atau belum diatur oleh Undang Undang, seperti profesi pengusaha, profesi buruh, profesi petani, profesi wartawan, profesi artis dan sebagainya. Mereka bebas mencalonkan dirinya dalam jabatan negara apapun dan apabila tidak terpilih atau telah selesai pengabdianya sebagai pejabat negara mereka bisa kembali menekuni profesi awalnya. Sehingga hak asasi mereka untuk kembali beraktifitas pada jenis pekerjaan/profesi mereka semula tidak hilang dan dilindungi.

Adanya diskriminasi terhadap jenis profesi ini, maka bagi PNS menimbulkan akibat hukum yakni terjadinya pelanggaran dan pengingkaran terhadap hak asasi PNS sebagai warga negara sebagaimana yang dijamin oleh UUD 1945 yakni, Pasal 28 I ayat (2) yang berbunyi : “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Akan tetapi jika dilihat dari sisi positifnya UU ASN membuka peluang diberhentikan PNS atas alasan kinerja Pasal 77 ayat (6). Hal ini tentu patut diapresiasi karena memberikan nuansa baru dalam birokrasi terutama dalam hal penilaian kinerja PNS. Namun demikian, patut dinanti bagaimana

pengaturan lanjutannya dalam PP yang diamanatkan kemudian. Atas penilaian kinerja PNS tersebut juga akan diberikan tunjangan kinerja Pasal 80 ayat (3). Kedua hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi birokrasi untuk membangun sistem manajemen kinerja yang komprehensif. Karena itu seyogyanya UU ASN ini dikaji kembali oleh segenap elemen bangsa terutama PNS sendiri jika ingin membangun bangsa ini dalam koridor keadilan, kesetaraan dan kebersamaan. Berikut ini merupakan grafik jumlah pegawai pensiun di Kabupaten Paser periode tahun 2015-2019 :

Tabel 1.3



Sumber : bkd.paserkab.go.id/

Persyaratan dan kelengkapan berkas yang harus dipenuhi pelamar untuk mengikuti tes seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Paser antara lain :

1. Warga Negara Indonesia.

2. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun pada saat diangkat sebagai CPNS.

Catatan :

Pengangkatan sebagai CPNS dapat dilakukan untuk mereka yang melebihi usia 35 tahun khususnya bagi Tenaga Honorer yang telah mengabdikan pada Pemerintah Daerah/Pemerintah Pusat dalam jangka waktu tidak singkat dan secara terus menerus, persyaratannya mengacu pada Peraturan Pemerintah yang berlaku.

3. Mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tangan sendiri dalam kertas bermaterai Rp. 6.000,- (sesuai dengan ketentuan) dan ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dengan melampirkan :
 - a. Sehat jasmani dan rohani serta tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, precursor dan zat adiktif lainnya yang dibuktikan dengan surat asli Surat Keterangan Kesehatan dari dokter Pemerintah;
 - b. Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan asli Surat Keterangan Kelakuan Baik dari Kepolisian setempat;
 - c. Tingkat pendidikan sesuai dengan yang dipersyaratkan yang dibuktikan dengan fotocopy ijazah terakhir yang telah disahkan oleh Pejabat yang berwenang;
 - d. Telah terdaftar sebagai pencari kerja yang dibuktikan dengan Kartu tanda pencari kerja dari Departemen/Dinas Tenaga Kerja setempat;
 - e. Identitas diri yang dibuktikan dengan pasfoto hitam putih ukuran 3 x 4 sebanyak 5 lembar;

f. Melampirkan daftar riwayat hidup sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

g. Melampirkan surat pernyataan tentang :

- 1) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- 2) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Swasta;
- 3) Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
- 4) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan Pemerintah;
- 5) Tidak menjadi anggota/pengurus partai politik.

Catatan:

Bagi yang sebelumnya telah menjadi pengurus dan/atau anggota partai politik harus melampirkan surat pernyataan telah melepaskan keanggotaan dan/atau kepengurusan dari partai politik yang diketahui oleh pengurus partai politik yang bersangkutan.

h. Bagi yang telah mempunyai pengalaman bekerja melampirkan fotocopy sah surat pengalaman kerja. Khusus bagi tenaga honorer harus melampirkan fotocopy Surat Keputusan pengangkatan sebagai tenaga honorer yang disahkan oleh Pejabat yang berwenang dan surat keterangan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih melaksanakan tugasnya pada Instansi Pemerintah serta melampirkan bukti penerimaan gaji dan daftar

hadir selama 2 tahun terakhir pada Instansi dimana yang bersangkutan melaksanakan tugas;

i. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan

Selanjutnya pelamar yang memenuhi syarat administratif akan mengikuti ujian penyaringan yang diselenggarakan panitia penyelenggara yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan akan diusulkan ke BKN untuk mendapatkan persetujuan penetapan NIP.

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. Tujuan lain dari e-formasi ini adalah :

1. Menetapkan Peta Jabatan
2. Menetapkan ABK
3. Menetapkan Kebutuhan Kekurangan/Kelebihan Pegawai
4. Informasi rekapitulasi jabatan/pangkat yang kekurangan formasi (JFT–Administrasi-Jabatan Fungsional)
5. Menetapkan Jabatan:
 - a. Nama jabatan
 - b. Iktisar Jabatan
 - c. Tugas Jabatan (SKP)
 - d. Syarat jabatan
 - e. Kelas Jabatan

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. Karena pada dasarnya dasar pertimbangan penetapan kebutuhan PNS pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Paser antara lain :

1. data kelembagaan Instansi;
2. luas wilayah, kondisi geografis dan potensi daerah untuk dikembangkan;
3. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang jabatan;
4. jumlah PNS yang akan memasuki batas usia pensiun;
5. rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk; dan

6. rasio antara anggaran belanja pegawai dan anggaran belanja daerah secara keseluruhan.

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 penyaringan/ 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”. Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Pelamar yang dinyatakan lulus dalam ujian seleksi/ penyaringan diangkat Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dalam hal ini setelah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) mendapatkan NIP penetapan Surat Keputusan (SK) pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser lalu penyerahan Surat Keputusan (SK) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Yaitu Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 63 ayat (1) yang berbunyi “Peserta yang lolos seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang diangkat menjadi calon PNS ”.

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.

Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS di Kabupaten Paser dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi sebagaimana dimaksud terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan :

- a. hasil analisis jabatan dan hasil analisis beban kerja;
- b. peta jabatan dimasing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang jabatan; dan
- c. faktor lain.

Untuk pengumuman menggunakan akun pelamar, informasinya juga menggunakan sistem, media, dan pengumuman di kantor BKD setempat. Untuk seleksi yang dilakukan peserta yang lolos merupakan peserta yang

memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan formasi CPNS di Kabupaten Paser. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS di Kabupaten Paser dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi sebagaimana dimaksud terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Untuk penempatan PNS sendiri peserta yang telah lolos akan ditempatkan sesuai dengan daerah dimana peserta tersebut melamar.

B. 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 menimbulkan terjadinya perbedaan antara kebijakan pusat dan daerah dalam pengadaan PNS di Kabupaten Paser yang pertama adalah jadwal test yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan BKN. Untuk

tahun 2018 disebutkan bahwa pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS dilaksanakan secara serentak di seluruh Indonesia. Tujuan diadakannya pelaksanaan seleksi tersebut secara serentak adalah :

1. Memperoleh PNS yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan diduduki.
2. Mencegah terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam penerimaan CPNS.

Pada pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS ini Kabupaten Paser tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh BKN. Tes ujian tersebut dilaksanakan mendahului jadwal yang telah ditentukan BKN. Keputusan pelaksanaan yang mendahului dari jadwal ini secara teknis menyalahi aturan yang telah ditetapkan BKN yang mengedepankan asas tertib penyelenggaraan negara, keterbukaan, profesionalitas, dan akuntabilitas. Hal ini juga dapat dimungkinkan terjadinya kebocoran soal ujian jika pelaksanaan seleksi tidak serentak.

Dalam kasus pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Paser yang mendahului jadwal yang telah ditetapkan oleh BKN, patut diduga memberi peluang terjadinya kebocoran soal ujian. Mengingat daerah lain seperti Penajam Paser Utara yang melaksanakan seleksi tersebut sesuai yang telah dijadwalkan. Mengenai pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan BKN tidak menyalahi aturan. Jika dilihat dari sisi hierarki tata urutan perundang-undangan di Indonesia, sesuai

dengan pasal 7 ayat (1) Undang Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang-undangan, disebutkan :

Jenis hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut :

- a. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang Undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- c. Peraturan Pemerintah;
- d. Peraturan Presiden;
- e. Peraturan Daerah.

Pelaksanaan pengadaan CPNS yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Paser tidak menyalahi aturan tersebut. Karena Pasal 63 ayat (2) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur bahwa pengangkatan calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Namun jika dilihat dari tugas dan fungsi dari BKN sesuai dengan pasal 12 huruf e ayat 1 Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah non Departemen yang menyebutkan bahwa BKN mempunyai kewenangan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu dibidang kepegawaian. Yang kewenangan ini termasuk didalamnya adalah menentukan jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Paser.

Lain daripada itu, dalam mempersiapkan jadwal seleksi, sesuai dengan lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun

2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2018, panitia seleksi tingkat daerah harus berkoordinasi dengan Tim Kerja Kepegawaian agar terjalin komunikasi dan kerjasama karena jadwal pengadaan PNS daerah termasuk didalamnya adalah pelaksanaan seleksi yang berhubungan dengan materi ujian, sedangkan materi ujian tersebut disiapkan oleh Tim Kerja Kepegawaian sebagai salah satu tugasnya.

Kedua, faktor internal permasalahan pengadaan CPNS yang sering terjadi disetiap tahun khususnya dalam proses penetapan formasi dan pengadaan PNS. Terkait penetapan formasi, belum ada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sosialisasi kegiatan pengusulan formasi PNS di instansi pengusul serta usulan tambahan formasi dari instansi berdasarkan analisis kebutuhan. Untuk menghindari berbagai hambatan dalam pelaksanaan SOP, perlu adanya beberapa langkah yang harus diterapkan yaitu :

- a) Perlu dibuat riset tentang keperluan peraturan suatu instansi pemerintahan sebelum mengadakan penyusunan SOP .
- b) Miliki komitmen bersama sebelum memulai penyusunan SOP, untuk menghindari adanya faktor ketidaksaamaan dan ketidaknyamanan ketika SOP dibuat hingga proses pelaksanaan.
- c) Kenali kompleksitas individu dalam satu instansi pemerintahan. Semakin kompleks individu didalamnya maka penyusunan SOP tidak bisa dilakukan oleh perseorangan, namun harus melibatkan sebuah tim untuk mengambil data dan melakukan analisa.

- d) Sesuaikan bentuk SOP yang ingin ditampilkan atau diinformasikan kepada seluruh masyarakat agar mudah dipahami. Penyampaian SOP dapat dalam bentuk narasi, diagram alur, gambar maupun video.
- e) Adakan diskusi terbuka maupun interview kepada masyarakat untuk mengetahui visi, misi, dan hambatan mereka terkait kinerja.
- f) Lakukan uji coba sebelum melakukan pengesahan SOP, untuk mengetahui sejauh mana efektivitas dari SOP tersebut.

Setelah semua persiapan selesai, dan semua hambatan telah diminimalkan, maka pelaksanaan SOP bisa segera diterapkan di segala bidang yang terkait dengan sistem kinerja suatu instansi terkait, termasuk bagian keuangan. Untuk bagian keuangan, *standard operational procedure* umum dilakukan adalah terkait mekanisme pencatatan dan pelaporan keuangan yang harus dilakukan secara baik dan teratur.

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.

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu pengadaan CPNS. Walaupun sedemikian canggihnya teknologi saat ini, tanpa kehadiran pegawai semua itu belum mempunyai arti apa-apa, maka untuk itu sangat pentingnya pegawai dalam suatu instansi.

Kebutuhan pegawai suatu instansi pemerintahan akan selalu bertambah seiring berkembangnya institusi yang menaungi. Perkembangan institusi ini tak pelak membutuhkan pegawai baru yang mengisi unit bagian yang semakin banyak. Untuk merekrut pegawai baru, ada beberapa hal yang harus dicermati mengenai analisis kebutuhan pegawai. Dalam penyusunan formasi hendaknya diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. setiap jenjang jabatan jumlah pegawainya sesuai dengan beban kerjanya.
2. setiap perpindahan dalam posisi jabatan yang baik karena adanya mutasi atau promosi dapat dilakukan apabila tersedia posisi jabatan yang lowong.
3. selama beban kerja organisasi tidak berubah komposisi jumlah pegawai tidak berubah.

Dalam menghitung formasi, banyak metode yang dapat dipergunakan. Namun demikian, dalam pedoman ini disajikan metode yang sederhana yang memungkinkan dapat memberi kemudahan bagi instansi menggunakannya. Metode yang dipilih adalah metode beban kerja yang diidentifikasi dari :

- a) Hasil kerja
- b) Objek kerja
- c) Peralatan kerja
- d) Tugas per tugas jabatan

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.

Proses rekrutmen dan seleksi CPNS akan semakin ketat baik dari sisi penyelenggara (yang mendapat tambahan formasi) maupun dari sisi pelamar (meningkatnya jumlah pendaftar). Sehingga rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan tahap strategis dan beresiko dalam fungsi manajemen kepegawaian PNS. Posisi strategis tersebut ditunjukkan pada alasan bahwa proses ini merupakan titik tolak yang dapat menggambarkan apa dan bagaimana profil pegawai yang dikehendaki sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan beresiko artinya kegiatan ini mengandung konsekuensi jangka panjang terhadap investasi aset. Dalam konteks paradigma baru manajemen sumber

daya manusia, ada semacam trend bahwa sumber daya manusia bukan hanya dianggap aset penting, melainkan merupakan partner organisasi yang perlu dikelola dengan baik karena sangat menentukan efektivitas organisasi. Di samping itu, kegiatan ini penuh risiko dari praktik-praktik KKN yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat.

Rekrutmen dan seleksi pegawai seharusnya dilakukan atas dasar perhitungan kebutuhan riil pegawai dan diumumkan seluas-luasnya serta dijalankan dengan seadil-adilnya. Pencantuman syarat dan uraian yang jelas dalam lowongan menggambarkan perencanaan pengadaan calon pegawai yang baik dimana analisis jabatan serta perhitungan beban kerja telah dijalankan sehingga perolehan calon pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan proses seleksi yang objektif dan adil, akan menunjukkan integritas yang tinggi dan diharapkan akan menjadi contoh bagi para calon pegawai yang direkrut. Sumber daya manusia yang memiliki karakteristik dan kepribadian tersebut akan menjadi pegawai yang berkinerja tinggi

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.

Pemerintah telah berupaya melakukan perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Idealnya, pegawai yang berkualitas itu didapatkan melalui sistem rekrutmen yang profesional, transparan dan berdasarkan *merit system* (kompetensi). Karena alasan-alasan inilah reformasi dalam sistem pengadaan PNS juga harus mendapat perhatian dengan sungguh-sungguh. Dengan sistem pengadaan PNS yang efektif akan didapat sumber daya manusia yang secara kompetensi memadai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, yaitu sumber daya manusia yang cerdas, profesional, netral, mempunyai komitmen tinggi, dan memiliki semangat pengabdian, serta belum ‘tertular’ oleh budaya-budaya atau kebiasaan dalam organisasi yang kontra produktif. Situasi problematik dalam proses rekrutmen dan seleksi CPNS sebagaimana yang dikemukakan secara garis besar di atas, tidak dapat dibiarkan berlangsung demikian secara berkepanjangan, mengingat risiko dan dampaknya yang berdimensi jangka panjang. Jutaan masyarakat berusaha dan berharap untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen CPNS tidak menutamakan putra putri daerah melainkan mencari individu yang memiliki SDM yang berkualitas guna membangun birokrasi yang baik.

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.

Dari hasil wawancara tersebut mengenai pelaksanaan pengadaan pegawai negeri sipil dan faktor-faktor yang menghambat pengadaan pegawai negeri sipil penulis akan mengaitkan dengan UU Nomor 5 Tahun 2014. Pasal 56 UU ini menegaskan, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Hal ini sesuai dengan kebijakan yang berlaku di daerah Kabupaten Paser bahwa setiap instansi pemerintah yang lowong atau membutuhkan pegawai maka akan menyusun dan melaporkan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan prioritas kebutuhan. Adapun dalam hal pengadaan, ditegaskan Pasal 58 UU Nomor 5 Tahun 2014 ini, bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintahan, yang dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan.

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.

Disebutkan dalam UU ini, setiap Instansi Pemerintah mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon PNS, dan setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan. Maka dari itu pemerintah Kabupaten Paser tidak mengutamakan putra-putri daerah untuk lolos dalam seleksi CPNS tersebut akan tetapi benar-benar menyaring dan mencari peserta yang memiliki SDM yang berkualitas dan mampu bersaing diantara peserta-peserta yang lainnya.

Adapun penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS harus dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan

persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi sebagaimana dimaksud terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang “Peserta yang lolos seleksi diangkat menjadi calon PNS, dan pengangkatan calon PNS ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian,” bunyi Pasal 63 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Menurut UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 64 ayat (1,2) ini, Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:

- a. Lulus pendidikan dan pelatihan; dan
- b. Sehat jasmani dan rohani.

Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, dan calon PNS yang tidak memenuhi diberhentikan sebagai calon PNS. Dalam hal ini calon PNS di Kabupaten Paser menjalani masa percobaan, yang dilaksanakan selama 1 (satu) tahun melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi, untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang dan Instansi Pemerintah yang memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS.

Patut disadari, bahwa UU ASN merupakan produk hukum yang cukup kompleks dan membutuhkan penafsiran yang komprehensif. Oleh karena itu dengan terbitnya UU ASN, yakni UU No 5 Tahun 2014 diharapkan dalam

penjabaran peraturan pelaksanaannya jangan sampai multitafsir, oleh karena itulah, dibutuhkan banyak masukan dari berbagai pihak agar penafsiran UU ASN, yang nantinya termanifestasi dalam PP/Perpres-nya, tidak menjadi salah sasaran atau jauh dari harapan kolektif atas perubahan dalam manajemen SDM aparatur.