

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.¹

Pengelolaan pegawai dalam organisasi telah bergeser dari pendekatan administrasi kepegawaian menjadi manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengadaan sumber daya paling penting bagi suatu organisasi. Subjek hukum terhadap sumber daya

¹Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

manusia di bidang kepegawaian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan pegawai, selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.²

Penerapan kebijakan tersebut sebenarnya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Agar kinerja organisasi tetap terjaga maka setiap terjadi kekosongan jabatan, pihak-pihak yang berkompeten dengan masalah pegawai perlu menyiapkan pegawai pengganti yang memiliki kompetensi sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh jabatan tersebut. Pemerintah hampir setiap tahun membuka formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui pelamar umum guna untuk mengisi jabatan yang kosong. Pemerintah Kabupaten Ciamis saat ini masih kekurangan 4.000 PNS sementara pada tahun 2018 kuota di Kabupaten Ciamis hanya menyediakan sebanyak 250 CPNS.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja

² Rizal, Pahlevi, (2013). Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia. Rekrutmen Seleksi, Vol. 1 (diakses pada tanggal 12 Desember 2018).

yang baik akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Pemerintah Daerah diberikan kewenangan yang seluas-luasnya disertai dengan pemberian hak dan kewajiban penyelenggaraan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan Pemerintah Negara. Dalam sistem kepegawaian nasional, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai posisi penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ciamis sebagai birokrasi pemerintah merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis (BKPSDM) merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala BKPSDM yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ciamis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis adalah instansi pemerintah daerah yang di khususkan untuk mengatur Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Organisasi birokrasi tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat pegawai honor

yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Pegawai honor menurut PP No. 48 Tahun 2005 Jo. PP No. 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Pegawai Honor menjadi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak dikenal lagi istilah tenaga kerja honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Instansi pemerintah secara berkala menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi pegawai agar pelayanan kepada publik tidak terhambat. Keberhasilan proses rekrutmen pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen yang lain. Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi penempatan, fungsi pengembangan dan fungsi adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi. Dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks, mutlak diperlukan pegawai (sumber daya aparatur) yang handal dan profesional. Langkah strategis untuk mewujudkan hal tersebut, adalah dengan menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi atas dasar sistem prestasi untuk memilih orang yang terbaik diantara yang terbaik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam pengadaan PNS di Kabupaten Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di kemukakan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Untuk mengetahui hambatan pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Hukum Administrasi Negara di bidang Kepegawaian yang terkait dengan BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) di Kabupaten Ciamis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis dapat menyumbangkan pemikiran untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengangkatan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis.