

**BAB II**  
**TINJAUAN UMUM**  
**TENTANG PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN**  
**UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR**  
**SIPIL NEGARA**

**A. Mengenai Undang Undang ASN**

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan Rancangan Undang Undang (RUU) Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi Undang Undang dalam sidang Paripurna. Hal ini menjadi titik tolak reformasi birokrasi di Indonesia. Perubahan manajemen birokrasi akan lebih revolusioner dengan disahkannya Undang Undnag ASN. Undang Undang ASN dibentuk karena: Pertama, Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kedua, pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara belum sesuai berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan,

penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Ketiga, untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Keempat, Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan 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.

### **1. Sejarah dan Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2015, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah 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 Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat 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.

a. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara. Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan Negeri berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara.

Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri atau seseorang dapat disebut Pegawai Negeri apabila memenuhi beberapa unsur yaitu:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pengertian Pegawai Negeri terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif.

1) Pengertian stipulatif

Pengertian stipulatif terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pengertian diatas berlaku dalam pelaksanaan semua

peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup>

## 2) Pengertian Ekstensif

Ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri. Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri Sipil dalam hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara, yaitu Pegawai Negeri.

Berdasarkan pengertian stipulatif terdapat unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil, yaitu sebagai berikut:

a) Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.

Merupakan dasar pengadaan Pegawai Negeri Sipil, bagi setiap Calon Pegawai Negeri Sipil untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang harus mendasarkan pada peraturan yang berlaku, yaitu Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS.

---

<sup>3</sup>Sri Hartini dan Setiajeng Kardasih, 2004, *Diktat Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto, hlm 29

b) Diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sebagai Pegawai ASN tetap. Kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil berada ditangan Presiden sebagai kepala pemerintahan, namun untuk sampai tingkat kedudukan pangkat tertentu, Presiden dapat mendelegasikan wewenangnya pada para menteri atau pejabat lain, dan para menteri dapat mendelegasikan pada pejabat lain.

c) Diserahi tugas dalam jabatan pemerintahan.

Pegawai negeri sipil yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya.

d) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gaji sebagai balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang- undangan sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 tahun 2014.

b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

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.<sup>4</sup>

**2. Prinsip Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Prinsip merupakan suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang/kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berfikir atau bertindak. Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diatur mengenai prinsip ASN sebagai profesi yang ditujukan untuk membetuk ASN yang mampu menyelenggarakan pelayanan publik dan menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Prinsip ASN sebagai profesi diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 3. ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. Nilai dasar;
- b. Kode etik;
- c. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. Kualifikasi akademik;

---

<sup>4</sup>Pasal 1 ayat 3 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- f. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g. Profesionalitas jabatan.

### **3. Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Dalam konsep *Good Governance*, ASN dituntut memiliki *equality*, *equity*, *loyalty*, dan *accountability*. Tidak hanya itu, enam pokok integritas dalam birokrasi pemerintahan yakni kejujuran, konsistensi, ketegasan, kedisiplinan, cinta profesi dan prioritas profesi adalah poin-poin yang harus dipahami, diresapi dan diaktualisasikan dalam kehidupan Aparatur Sipil Negara. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat maka perlu ditanamkan nilai-nilai dasar kepada pegawai ASN agar dapat menghasilkan pegawai ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Untuk itu maka dalam Undang-Undang ASN diatur mengenai nilai dasar ASN. Nilai dasar ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 4 yaitu:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila.
- b. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
- c. Mengabdikan pada Negara dan rakyat Indonesia.
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif.

- g. Memelihara dan menunjang tinggi standar etika yang luhur.
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi dan kerja sama.
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. Meningkatkan efektivitas *system* pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat *system* karier<sup>5</sup>.

#### **4. Jenis, Status, dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara**

##### a. Jenis ASN

Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada Pasal 6 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Jenis pegawai di Indonesia dibagi menjadi beberapa golongan. Penggolongan jenis pegawai didasarkan pada tugas pokok dan fungsi masing-masing. Hal ini bertujuan untuk memperjelas tugas dan kewajiban masing-masing pegawai. Jenis-jenis pegawai Indonesia telah diatur dalam Undang Undang. Pasal 2 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-

---

<sup>5</sup> Pasal 4 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara



Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

- 1) Pegawai negeri sipil pusat
- 2) Pegawai negeri sipil daerah Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Secara definitif, PNS Daerah adalah PNS daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima bantuan.

b. Status ASN

Status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja Mengenai status ASN diatur pada Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang No. 5 tahun 2014 yang menyatakan, Pasal 7 ayat (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara

nasional. Pasal 7 ayat (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang Undang ini.

c. Kedudukan

Kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, juga mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Dalam melaksanakan peraturan perundang undangan pada umumnya, pegawai ASN diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Pegawai ASN wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, diperlukan pegawai negeri harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Disamping itu dalam pelaksanaan

desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, pegawai negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai abdi negara tugasnya adalah melayani kehendak negara yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea ke 4 yang isinya adalah:

- 1) Melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
- 2) Memajukan kesejahteraan umum.
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa.
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian dijelaskan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 diatur dalam Pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

#### **5. Fungsi, Tugas, dan Peran ASN**

Berdasarkan Undang-Undang Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada Pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada Pasal 11 Pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan

dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## **6. Jabatan ASN**

Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- a. Berdasarkan Pasal 13 jabatan aparatur sipil negara dibagi menjadi tiga yaitu, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, Jabatan Pimpinan Tinggi.
- b. Berdasarkan Pasal 14 menjelaskan tentang jabatan administrasi negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 huruf a terdiri dari: jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan pelaksana.
- c. Berdasarkan Pasal 15 pejabat dalam jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 huruf a bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pejabat dalam jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 huruf b bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana. Pejabat dalam jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

- d. Berdasarkan pasal 18 ayat (1) jabatan fungsional dalam aparatur sipil negara terdiri atas jabatan fungsional ahli dan jabatan fungsional keterampilan. Dalam pasal 18 ayat (2) jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama. Pada pasal 18 ayat (3) diterangkan lebih lanjut maksud dari ahli muda yang terdiri atas, penyelia, mahir, terampil, dan pemula.
- e. Berdasarkan pasal 19 ayat (1) jabatan pimpinan tinggi terdiri atas, jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan pimpinan tinggi pratama. Pasal 19 ayat (2) jabatan pimpinan tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah melalui, kepeloporan dalam bidang keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan, dan kepemimpinan manajemen, pengembangan kerjasama dengan instansi lain, dan keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

## **7. Hak dan Kewajiban ASN**

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada Pasal 21 PNS berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan

jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Hak dari pegawai ASN berhak memperoleh, gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Kewajiban dari pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang undangan.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 tahun 2014, kewajiban dari Pegawai ASN diatur pada Pasal 23 yang menyatakan bahwa Pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## **B. Manajemen ASN**

Manajemen ASN dalam hal ini sebagai pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Presiden sebagai pemegang kekuasaan tertinggi Pembina ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat, selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya serta fungsional keahlian utama, kepada:

- a. Menteri dan kementerian;
- b. Pimpinan Lembaga di LPNK;
- c. Sekretaris Jenderal di sekretariat Lembaga Negara dan Lembaga Non Struktural;
- d. Gubernur di Provinsi;
- e. Bupati/Walikota di Kabupaten/Kota.

Berbeda dengan Undang Undang Pokok Kepegawaian, Undang Undang ASN mencantumkan mengenai manajemen Pegawai ASN mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Rekrutmen ASN dilakukan atas kebutuhan yang didasarkan pada analisis jabatan dan analisis kinerja. Seleksi dilakukan menggunakan *Computer Assistant Test* atau disingkat dengan CAT. Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pedoman Ujian



Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil lingkungan Badan Kepegawaian Negara menyebutkan *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan/atau untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Pemerintah perlu memanfaatkan teknologi terkini ke berbagai sektor diantaranya dalam hal rekrutmen pegawai. Sistem CAT merupakan suatu metode rekrutmen yang memanfaatkan teknologi komputer guna sebagai media lembar jawab sekaligus lembar jawaban dalam sistem seleksi CPNS. Calon pegawai dituntut memiliki ilmu pengetahuan serta penguasaan teknologi. Rekrutmen sistem CAT memiliki perbedaan teknis dengan sistem terdahulu yang menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer. Pelaksanaan rekrutmen sistem CAT perlu diatur agar petugas panitia dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengaturan teknis pelaksanaan rekrutmen sistem CAT telah diatur oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai pelaksana teknis. Secara teknis para peserta yang mengikuti Test CPNS tersebut menerima soal secara online, kemudian yang bersangkutan langsung menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jawaban yang diberikan oleh peserta Test CPNS tersebut akan langsung masuk ke server atau database pusat dan dikumpulkan disana. Setiap peserta pun akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal CPNS. Sistem CAT juga tidak bisa direkayasa sebab sistem komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta. Meski tesnya tidak serentak, tapi setiap soal

dijamin berbeda antar peserta. Apalagi badan penyelenggara CPNS telah memiliki bank soal yang memuat hingga puluhan ribu soal.

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 207.1/KEP/2013 tentang SOP pelaksanaan TKD dengan CAT, berikut ini adalah prosedur untuk menyelenggarakan seleksi CPNS dengan menggunakan CAT Permohonan fasilitas TKD dengan CAT yaitu:

- a) Instansi mengirimkan surat permohonan pelaksanaan TKD dengan CAT kepada Kepala BKN dan untuk pemohon instansi Pemprov/ Pemkab/ Pemkot ditembuskan ke Kantor Regional sesuai wilayah instansi pemohon
- b) Kepala BKN atau pejabat yang ditunjuk menentukan pelaksanaan TKD di BKN Pusat, Kantor Regional BKN atau di instansi pemohon(mandiri).
- c) Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN menyusun jadwal pelaksanaan CAT bagi instansi yang memohon difasilitasi.

Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 2 Manajemen ASN berlandaskan pada asas:

- a) Kepastian Hukum;
- b) Profesionalitas;
- c) Proporsionalitas;
- d) Keterpaduan;
- e) Delegasi;
- f) Netralitas;
- g) Akuntabilitas;
- h) Efektif dan efisien;

- i) Keterbukaan;
- j) Nondiskriminatif;
- k) Persatuan dan Kesatuan;
- l) Keadilan dan Kesetaraan; dan
- m) Kesejahteraan.

Dalam konsep manajemen strategis sumber daya manusia, pendekatan yang diatur dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara ini adalah pengembangan potensi *human capital* bukan pendekatan administrasi kepegawaian. Pada prinsipnya strategi manajemen sumber daya manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik melalui tenaga kerja yang dimilikinya. Dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara, konsep pengembangan *human capital* dapat dilihat dalam pasal 51 Undang Undang ASN. Dalam Pasal 51 menyatakan bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Selanjutnya sistem merit dalam Pasal 1 ayat 22 adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2015 pada pasal 52 dikatakan bahwa Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 55.

## **1. Manajemen Pegawai Negeri Sipil**

### **a. Manajemen PNS**

Berdasarkan Pasal 55 ayat 1 Manajemen PNS meliputi:

- 1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- 2) Pengadaan;
- 3) Pangkat dan jabatan;
- 4) Pengembangan karier;
- 5) Promosi;
- 6) Mutasi;
- 7) Penilaian kinerja;
- 8) Penggajian dan tunjangan;
- 9) Penghargaan;
- 10) Disiplin;
- 11) Pemberhentian;
- 12) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- 13) Perlindungan

#### **1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan**

Penyusunan dan penetapan kebutuhan dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur dalam pasal 56 yaitu: (1) Setiap Instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, (2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per

1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, (3) Berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.

## 2) Pengadaan

a) Dalam pengadaan pegawai negeri sipil, dalam teori administrasi/manajemen rekrutmen pegawai dikenal beberapa macam sistem, yang tentunya masing-masing memiliki kelebihan dan kelemahan. Sistem pengadaan tersebut, disetiap Negara mengalami perkembangan disesuaikan dengan perubahan hukum, demokrasi dan politik pemerintahan suatu Negara. Adapun macam-macam sistem pengadaan pegawai yang pernah dan sedang digunakan, yaitu:

b) *Spoils system*; adalah *system* pengangkatan pegawai berdasarkan atas pemilihan oleh penduduk, sistem ini baik pada negara-negara yang baru merdeka, dan lambat laun menjadi Negara maju, maka sistem ini tidak mampu lagi bertahan, karena jika semua pegawai dipilih melalui pemilihan dapat dibayangkan jika terjadi mosi tidak percaya kepada semua pegawai yang diangkatnya, sehingga bisa menimbulkan instabilitas organisasi Negara.

c) *Patronage system*; adalah pengangkatan pegawai berdasarkan atas adanya hubungan subyektif, yaitu hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya. Dalam *system* ini pada dasarnya terdapat hubungan-hubungan subyektif, antara lain; (1) hubungan yang bersifat politik; (2) hubungan yang non-politik (nepotisme).

- d) *Merit system*; pengangkatan yang berdasarkan sistem ini bersifat lain dari pada kedua sistem sebelumnya. Sistem pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan; (1) Kecakapan; (2) Pengalaman; dan (3) Kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah digariskan. Dalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan ujian, izin yang dimiliki dan syarat-syarat yang diperlukan untuk itu. Kelebihan sistem ini, antara lain: (1) Kesempatan bekerja selalu terbuka untuk umum; (2) Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap; (3) Mendorong untuk maju bagi calon-calon yang belum memenuhi syarat.
- e) *Carrier system*; sistem ini disebut sitem meningkat, yaitu bagi pegawai-pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapannya selama yang bersangkutan mampu bekerja dengan harapan secara bertahap dapat naik pangkat sampai mencapai tingkat kedudukan setinggi mungkin berdasarkan batas-batas kemampuan bagi yang bersangkutan.
- f) Sistem karier dan system prestasi kerja; pembinaan karier pada dasarnya mempunyai 2 sasaran timbal balik, yaitu; (1) Pembinaan karier harus ditujukan agar fungsi-fungsi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien; (2) memberikan prospek yang baik bagi masa depan pegawai<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Rangkang Education Yogyakarta

### 3) Pangkat dan jabatan

Pangkat dan jabatan diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 68. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian yang merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Sedangkan Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi Negara. Jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Negeri yang telah beralih status sebagai Pegawai Negeri Sipil.

### 4) Pengembangan pola karier

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud pola karier PNS yang selanjutnya disebut Pola karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil

## **2. Manajemen PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)**

Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai *outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai *outsourcing* ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu, dikenal juga tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tugasnya membantu PNS dalam melaksanakan tugas. Perbedaan antara pegawai *outsourcing* dengan honorer atau PTT terletak dari penanggung jawabnya. Pegawai *outsourcing* tidak ditangani langsung oleh birokrasi karena penyediannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga honorer atau PTT ditangani langsung oleh birokrasi/pemerintah dari mulai rekrutmen, penggajian sampai pada pemberhentiannya dapat diketahui bahwa saat ini dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebut PPPK(Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Pengelolaan ASN sifatnya nasional yang berarti tidak ada lagi istilah pegawai pusat atau pegawai daerah. ASN akan dikelola secara independen oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diharapkan dapat mendorong profesionalisme dan netralitas aparatur. PPPK diatur melalui manajemen PPPK yang didalamnya memuat aturan tentang penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat diperoleh PPPK



Pasal 93 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Keberadaan PPPK cukup membantu menyelesaikan pekerjaan PNS di birokrasi namun juga menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan tentang pengadaan PPPK, Perekrutan sering diwarnai dengan motif politik dari pihak-pihak tertentu dan pengadaan juga seringkali dilakukan tanpa melalui seleksi yang ketat sehingga yang terpilih adalah orang-orang dengan kompetensi yang rendah. Undang Undang ASN berupaya untuk mengatasi persoalan tersebut dengan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang diperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, tercantum dalam Pasal 94 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan, tercantum dalam Pasal 97 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Adanya analisis terhadap kebutuhan PPPK agar PPPK yang direkrut mempunyai posisi dan tugas yang jelas, dan terbentuknya keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dengan jumlah PPPK. Tahapan dalam pengadaan calon PPPK sesuai dengan Undang Undang Aparatur Sipil Negara Pasal 95 ayat 2 adalah tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman

hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Setelah diangkat menjadi PPPK dan melaksanakan tugasnya, PPPK tidak dapat secara otomatis diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil seperti pada umumnya seleksi dilakukan.

## **C. Mengenai Rekrutmen**

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmen. Semakin baik prosesnya, semakin besar kemungkinan didapatkan individu-individu yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Rekrutmen atau penerimaan tenaga kerja merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, baik jumlah maupun kualitasnya. Rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> T Hani, Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE, hlm 69

## **2. Proses Formasi Pegawai Negeri Sipil**

Sebelum melakukan rekrutmen pegawai didahulukan proses formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Kebijakan Pemerintah dalam pertimbangan persetujuan formasi dan penyusunan, penetapan kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara melalui sistem aplikasi e-formasi (elektronik) dengan status penyusunan formasi.<sup>9</sup>

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa pasal 56 ayat 1 Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pada pasal 56 ayat 3 berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan Pegawai ASN dilingkungan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah untuk mempercepat proses administrasi serta menjamin keakuratan data terkait dengan peta jabatan, jumlah pegawai, posisi penempatan pegawai, alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai. Selanjutnya Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah menyampaikan/edit data profil masing-masing instansi melalui e-formasi. Adapun data yang perlu dimuat dalam e-formasi antara lain:

---

<sup>9</sup> Nahidah, (2016). Analisis Perencanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara, Vol. 4 (diakses pada tanggal 24 Februari 2019).

1. Peta jabatan pada setiap unit organisasi melalui analisis jabatan (nama jabatan, ikhtisar jabatan, tugas jabatan, kompetensi jabatan, dst);
2. Jumlah kebutuhan pegawai dalam jangka waktu tertentu minimal lima (5) tahun yaitu dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 pada setiap unit organisasi melalui hasil analisis beban kerja;
3. Jumlah riil pegawai pada setiap unit organisasi;
4. Jumlah pegawai yang akan mencapai batas usia pensiun;
5. Perkiraan kekurangan/kelebihan pegawai.

Untuk perencanaan SDM Aparatur penyusunan alokasi formasi ASN terlebih dahulu harus diajukan melalui e-formasi, dan harus mendapat koreksi dari Kementerian PANRB. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan tambahan formasi untuk pemerintah daerah:

1. Rasio belanja pegawai;
2. Jumlah PNS yang mencapai batas usia pensiun;
3. Alokasi formasi CPNS tahun sebelumnya yang tidak terlaksana;
4. Jumlah PNS yang ada pada saat ini;
5. Perbandingan jumlah pegawai ASN dengan jumlah penduduk;
6. Daerah baru pemekaran;
7. Alokasi formasi diutamakan jabatan fungsional;
8. Kebijakan yang mendukung percepatan pembangunan nasional;
9. Ruang lingkup instansi.

Faktor-faktor menjadi pertimbangan tambahan formasi untuk pemerintah pusat:

1. Jumlah PNS yang mencapai batas usia pensiun;
2. Alokasi formasi CPNS tahun sebelumnya yang tidak terlaksana;
3. Jumlah PNS yang ada pada saat ini;
4. Jumlah lulusan ikatan dinas;
5. Alokasi formasi diutamakan jabatan fungsional;
6. Kebijakan yang mendukung percepatan pembangunan nasional;
7. Ruang lingkup instansi.<sup>10</sup>

Apabila penetapan formasi telah ditentukan pemerintah untuk segera melaksanakan pengadaan PNS. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 5 ayat 1 setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pasal 5 ayat 2 penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Pasal 5 ayat 3 penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Pasal 5 ayat 4 penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Pasal 5

---

<sup>10</sup> Anonim, "Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia", <https://www.menpan.go.id>, diakses pada tanggal 25 Februari 2019 pukul 21:31

ayat 5 dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan dinamika/perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga. Pada pasal 10 ayat 1 penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik. Pasal 10 ayat 2 ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan yang bersifat elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.<sup>11</sup>

### **3. Proses Pengadaan Pegawai Negeri Sipil**

Setelah melalui formasi PNS, maka tahapan selanjutnya adalah hasil dari formasi tersebut dijadikan dasar untuk melakukan pengadaan atau rekrutmen CPNS. Dalam Pengadaan pegawai didasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, mengenai:

- a. Rekrutmen
- b. Seleksi
- c. Pengangkatan calon pegawai negeri sipil
- d. Penempatan<sup>12</sup>

Rekrutmen adalah upaya menarik minat tenaga kerja dimasyarakat untuk mengajukan lamaran sebagai calon pegawai negeri

---

<sup>11</sup> Anonim, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil", <https://itjen.ristekdikti.go.id>, diakses pada tanggal 25 Februari 2019 pukul 23:44

<sup>12</sup> A Tayibnaps, Burhanudin. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Pradnya Paramita, hlm 128.

sipil. Rekrutmen pegawai harus dilakukan secara terbuka.<sup>13</sup> Seleksi adalah kegiatan untuk pemilihan tenaga-tenaga yang bermutu diantara para pelamar yang mengikuti proses pengadaan. Jadi perlu diadakan seleksi kompetensi dasar, nilai minimal yang harus dipenuhi setiap peserta. Pengangkatan adanya masa percobaan dalam administrasi kepegawaian jika sudah mempunyai atau diterbitkan Surat Keputusan (SK) harus mengikuti diklat jangka waktu 1 tahun prajabatan setelah pengangkatan CPNS. Penempatan adalah tempat dimana calon pegawai negeri sipil itu ditempatkan bisa di pusat bisa di daerah, harus siap ditempatkan diseluruh Indonesia.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mampu melaksanakan fungsi pembangunan untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat, bersikap jujur, adil, dan merata dalam melaksanakan tugas negara. Serta dalam melaksanakan tugasnya harus melaksanakan dengan baik sebagai aparatur negara, menumbuhkan nilai-nilai taat pada Pancasila, Undang Undang 1945, Negara serta Pemerintah untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Pengadaan pegawai menurut Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pengadaan pegawai diatur dalam Pasal 58, Pasal 58 ayat (1) Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pasal 58 ayat (2) Pengadaan PNS di

---

<sup>13</sup>*Ibid*.hlm.129

Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3). Pasal 58 (3) Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

Pengadaan pegawai dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan CPNS menjadi Pegawai Negeri (PN). Secara prinsip, pengadaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Kebijakan pengadaan PNS diatur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 15 pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Pasal 16 ayat (1) untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional. Pasal 16 ayat 2 Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan:

- a. Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;
- b. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan



c. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

Pasal 17 ayat (1) dalam rangka menjamin obyektivitas pengadaan PNS secara nasional, Menteri membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PNS. Pasal 17 ayat 2 Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Kepala BKN. Pasal 17 ayat 3 Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:

- a. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara;
- b. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri;
- c. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan;
- d. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan;
- e. BKN;
- f. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan; dan/atau
- g. Kementerian atau lembaga terkait.

Pasal 17 ayat 4 Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:

- a. Mendesain sistem seleksi pengadaan PNS;
- b. Menyusun soal seleksi kompetensi dasar;

- c. Mengoordinasikan instansi pembina JF dalam penyusunan materi seleksi kompetensi bidang;
- d. Merekomendasikan kepada Menteri tentang ambang batas kelulusan seleksi kompetensi dasar untuk setiap Instansi Pemerintah;
- e. Melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersamasama dengan Instansi Pemerintah;
- f. Mengolah hasil seleksi kompetensi dasar;
- g. Mengawasi pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
- h. Menetapkan dan menyampaikan hasil seleksi kompetensi dasar dan mengintegrasikan hasil seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang; dan
- i. Mengevaluasi dan mengembangkan sistem pengadaan PNS.

Pasal 17 ayat 5 Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Instansi yang menetapkan jumlah pegawai yang direkrut, yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) karena terkait dengan anggaran yang masih menanggung semua gaji PNS. Sedangkan instansi yang berwenang melakukan rekrutmen pada pemerintah pusat adalah biro/bagian

kepegawaian dari masing-masing instansi, sedangkan di daerah yang bertanggung jawab adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

#### **4. Persyaratan**

1. Warga Negara Indonesia;
2. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS, Calon Anggota/Anggota TNI/POLRI;
4. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
5. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS/TNI/POLRI atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
6. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
7. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
8. Berkelakuan baik;
9. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;

10. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia;
11. IPK Minimal dan akreditasi program studi dari BAN-PT pada saat lulus, sebagai berikut:
  - a. Jenjang pendidikan Akreditasi program studi IPK minimal  
S-1 akreditasi program studi A IPK minimal 3,00, akreditasi program studi B IPK minimal 3,15 akreditasi program studi C IPK minimal 3,30
  - b. Jenjang pendidikan Akreditasi program studi IPK minimal  
S-2 akreditasi program studi A IPK minimal 3,20, akreditasi program studi B IPK minimal 3,35 akreditasi program studi C IPK minimal 3,50
12. Menguasai Bahasa Inggris yang dibuktikan dengan hasil TOEFL/Preparation TOEFL dalam 2 tahun terakhir dengan nilai minimal 450;
13. Untuk pelamar lulusan dari luar negeri, ijazahnya telah mendapatkan penetapan penyetaraan dari Panitia Penilaian Ijazah Luar Negeri Kementerian yang bertanggung jawab di bidang Pendidikan Tinggi;
14. Berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;

15. Bagi pelamar pria dan wanita dilarang memiliki tato dan bagi pelamar pria dilarang memiliki tindik.<sup>14</sup>

## **5. Pengumuman**

Setiap pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus diumumkan seluas luasnya melalui media masa yang tersedia dan/atau bentuk lain yang mungkin digunakan agar diketahui oleh umum. Dengan pengumuman tersebut, di samping untuk memberikan kesempatan yang luas kepada Warga Negara Indonesia, juga lebih memungkinkan bagi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk mencari Calon Pegawai Negeri Sipil Hasil Seleksi Administrasi diumumkan melalui [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id), <https://sscn.bkn.go.id>, dan pada Papan Pengumuman di Kantor Pusat BKN dan Kantor Regional BKN informasi lebih lanjut mengenai Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 dapat dilihat melalui laman BKN [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id).

## **6. Seleksi**

Tahapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 terdiri atas 3 tahap dengan sistem gugur yang meliputi:

1. Seleksi Administrasi;
2. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) menggunakan Computer Assisted Test (CAT), dengan bobot 40%;
3. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), dengan bobot 60%, terdiri dari:

---

<sup>14</sup> Anonim, "Tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018", <http://www.bkn.go.id/>, diakses pada tanggal 26 Februari 2019 pukul 23:25

- a. Seleksi kompetensi teknis jabatan yang dilamar dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT), dengan bobot 50%;
- b. Psikometri, dengan bobot 35%;
- c. Wawancara kompetensi manajerial dan sosial kultural, dengan bobot 15%.

## **7. Pengumuman Hasil Seleksi**

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan pelamar yang diterima berdasarkan jumlah lowongan dan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk mengumumkan nomor peserta ujian yang diterima melalui media masa atau dalam bentuk lainnya. Hasil Seleksi Administrasi diumumkan melalui [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id), <https://sscn.bkn.go.id>, dan pada Papan Pengumuman di Kantor Pusat BKN dan Kantor Regional BKN.

## **8. Pengangkatan sebagai PNS**

Peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi, diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) dari Kepala BKN.

### **1. Pemanggilan**

- a. Pemberitahuan peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi disampaikan melalui pengumuman yang memuat bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan calon PNS dan jadwal kehadiran peserta seleksi yang

bersangkutan pada hari, tanggal, waktu, dan tempat yang ditentukan.

- b. Pengumuman sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan melalui website instansi, surat kabar, papan pengumuman, dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.
- c. Batas waktu untuk melengkapi persyaratan bagi peserta seleksi yang dinyatakan lulus dan diterima, paling lambat 15 (lima belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- d. Dalam menetapkan kehadiran untuk melengkapi berkas lamaran pengangkatan calon PNS, harus memperhitungkan letak geografis alamat peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi dan ketersediaan waktu untuk paling lambat 10 (sepuluh) hari keda setelah batas waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada huruf c.
- e. Apabila sampai dengan batas waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada huruf c dan huruf d tidak dapat dipenuhi atau tidak dapat dilengkapi, maka peserta seleksi yang bersangkutan dianggap tidak memenuhi syarat.

## 2. Persyaratan Administrasi

Setiap peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi, untuk diangkat menjadi calon PNS wajib menyerahkan surat lamaran yang

telah diisi dan ditanda tangani dengan tinta hitam sesuai format yang telah ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

### 3. Pemeriksaan Kelengkapan

Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan administrasi dilakukan PPK atau pejabat lain yang ditunjuk di bidang kepegawaian.

### 4. Penyampaian Usul Penetapan NIP

PPK atau pejabat lain yang ditunjuk di bidang kepegawaian paling rendah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama menyampaikan usul penetapan NIP calon PNS dengan surat pengantar.

### 5. Penetapan NIP

Kepala Badan Kepegawaian Negara atau pejabat lain yang ditunjuk memeriksa data peserta seleksi yang diusulkan penetapan NIP oleh PPK.

### 6. Keputusan Pengangkatan Sebagai Calon PNS.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Anonim, "Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil", <http://www.bkn.go.id/>, diakses pada tanggal 27 Februari 2019



## **D. Mengenai Lembaga Pengelola Kepegawaian**

### **1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)**

Sebagai kementerian negara lembaga ini membantu presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi dibidang pendayagunaan aparatur negara. Kewenangan Kantor Menpan tercantum dalam Keppres Nomor 101 Tahun 2001 yang berkaitan dengan kepegawaian.<sup>16</sup>

### **2. Badan Kepegawaian Negara(BKN)**

Bertambahnya jumlah PNS di Indonesia mencapai empat juta orang tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan PNS yang memadai. Presiden mengeluarkan Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen. Didalam Keppres tersebut BKN bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Kebijakan BKN dalam hal kepegawaian harus berada dibawah koordinasi Kantor Menpan.<sup>17</sup>

### **3. Lembaga Administrasi Negara (LAN)**

Dalam Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintahan Non-Departemen disebutkan bahwa LAN bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara

---

<sup>16</sup> Sri Hartini dan Setiajeng Kardasih, 2004, *Diktat Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto, hlm. 23.

<sup>17</sup> *Ibid.* hlm. 25

tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku. LAN memainkan fungsi dalam pengembangan SDM aparatur negara melalui pendidikan dan pelatihan, lembaga ini bertanggung jawab langsung kepada Presiden, dalam pelaksanaan berada dibawah koordinasi Kantor Menpan.<sup>18</sup>

#### **4. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)**

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah Kabupaten/Kota sedangkan ditingkat Provinsi masih menggunakan biro yaitu Biro Kepegawaian. Sesuai Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai pensiun yang berada di Kabupaten/Kota. Sejarah kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Ciamis:

##### **1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan**

Sumber Daya Manusia disingkat BKPSDM Daerah Kabupaten Ciamis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sebelumnya BKPSDM bernama BKDD sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2002 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis.

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 27.

Sebelumnya juga fungsi kepegawaian berada di Sekretariat Daerah yaitu di bagian kepegawaian yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 2 Tahun 2001 tentang Perangkat Daerah.

- 2) Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah mengalami penyempurnaan sehingga menjadi:
  - a. Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
  - b. Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
  - c. Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu:
    - 1) Penyusunan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai lingkup tugasnya.
    - 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis penunjang urusan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugasnya.

- 3) Pemantauan evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan lingkup tugas.
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai lingkup tugas, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Anonim, “Selayang Pandang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis” diakses dari [http://bkdd.ciamiskab.go.id/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=23&Itemid=365](http://bkdd.ciamiskab.go.id/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=23&Itemid=365) pada tanggal 11 November 2018, jam 15.15 WIB.