

**SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN ASESMEN  
TWK SEBAGAI TAHAPAN ALIH STATUS PEGAWAI  
KPK MENJADI ASN**

Disusun dan diajukan oleh :

WINDA SARI

B011181036



**PEMINATAN HUKUM TATA NEGARA  
DEPARTEMEN HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN JUDUL**

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN ASESMEN  
TWK SEBAGAI TAHAPAN ALIH STATUS PEGAWAI  
KPK MENJADI ASN**

OLEH:

WINDA SARI

B011181036

**SKRIPSI**

**Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana pada  
Departemen Hukum Tata Negara Program Studi Ilmu Hukum**

**PEMINATAN HUKUM TATA NEGARA  
DEPARTEMEN HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN ASESMEN TWK SEBAGAI  
TAHAPAN ALIH STATUS PEGAWAI KPK MENJADI ASN**

Disusun dan diajukan oleh:

**WINDA SARI**


**B011181036**

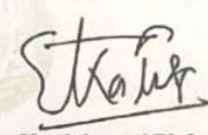
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Departemen Hukum Tata Negara Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada hari Senin, 09 Mei 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

**Panitia Ujian**

**Pembimbing Utama**

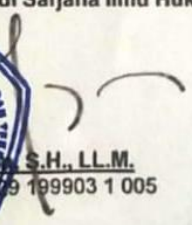
**Pembimbing Pendamping**

  
**Prof. Dr. Aminuddin Ilmar, S.H., M.Hum**  
NIP. 19640910 198903 1 004

  
**Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H.**  
NIP. 19820513 200912 2 001

**Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum**



  
**Dr. Maskun, S.H., LL.M.**  
NIP. 19761109 199903 1 005

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dengan ini menerangkan bahwa skripsi dari :

Nama : Winda Sari

Nomor Induk Mahasiswa : B011181036


Bagian/Departemen : Hukum Tata Negara

Judul : Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Asesmen TWK  
Sebagai Tahapan Alih Status Pegawai KPK  
Menjadi Pegawai ASN


Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi di Fakultas  
Hukum Universitas Hasanuddin.

Makassar, 4 April 2022

Pembimbing Utama

  
Prof. Dr. Amiruddin Ilmar, SH., M.Hum  
NIP. 19640910 198903 1 004

Pembimbing Pendamping

  
Eka Merdekawati Djafar, SH., MH  
NIP. 19820513 200912 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan  
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

---

**PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI**

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama	: WINDA SARI
N I M	: B011181036
Program Studi	: Ilmu Hukum
Departemen	: Hukum Tata Negara
Judul Skripsi	: Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Asesmen TWK Sebagai Tahapan Alih Status Pegawai KPK Menjadi ASN

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, April 2022

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi



Prof. Dr. Munizah Falim SH.,M.H.,M.A.P.  
N.P. 19731231199903 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Sari  
NIM : B011181036  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Jenjang : S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Asesmen TWK Sebagai Tahapan Alih Status Pegawai KPK Menjadi ASN" merupakan karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta dari pihak lain. Apabila di kemudian hari skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau seluruhnya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan melanggar hak cipta orang tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 4 April 2022

Yang Menyatakan,



Winda Sari  
NIM. B011181036

## **ABSTRAK**

**WINDA SARI (B011181036), “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Asesmen TWK Sebagai Tahapan Alih Status Pegawai KPK Menjadi ASN”** dibawah bimbingan Aminuddin Ilmar selaku Pembimbing Utama dan Eka Merdekawati Djafar selaku Pembimbing Pendamping.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur pelaksanaan serta validitas norma pelaksanaan TWK dalam seleksi pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN berdasarkan PKPK Nomor 1 Tahun 2021.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif dengan pendekatan konseptual serta pendekatan perundang-undangan. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas tiga yaitu bahan hukum primer, sekunder, serta tersier. Adapun metode pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui konsep kajian pustaka, kemudian dianalisis secara deskriptif dan preskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, prosedur pelaksanaan TWK berdasarkan PKPK Nomor 1 Tahun 2021 diadakan dengan multi metode dan multi asesor. Dari hasil pelaksanaan TWK menunjukkan kedudukan TWK ialah proses seleksi (pelimitasian) dan penentu kelulusan pengalihan Pegawai KPK menjadi ASN. Kedua, pelaksanaan TWK KPK ditegaskan tidak tertib sesuai validitas norma. Hal ini dikarenakan substansi dasar pelaksanaan TWK dan pengalihan Pegawai KPK yang menimbulkan multi tafsir sebab dalam PP hingga UU tidak terdapat amanat pelimitasian Pegawai KPK, serta terdapat penyalahan prinsip pendelegasian kewenangan didalamnya. Terakhir, akibat hukum yang ditimbulkan yaitu penolakan dan tuntutan masyarakat terhadap kehadiran TWK.

**Kata Kunci: Asesmen TWK; Alih Status**

## **ABSTRACT**

**WINDA SARI (B011181036), “Juridical Overview of the Implementation of TWK Assessment as a Stage of KPK Employee switching Status to ASN”** under the guidance of Aminuddin Ilmar as the Main Advisor and Eka Merdekawati Djafar as the Companion Advisor.

The aims of this research to know the procedure of the norms for implementing TWK in the selection of employee switch process from KPK to ASN employees based on PKPK Number 1 of 2021.

This research uses a normative type of research with a conceptual approach as well as a statutory approach. There are three legal materials used, those are primary, secondary, and tertiary legal materials. The method of collecting legal materials is carried out through the concept of literature review, then analyzed descriptively and prescriptively.

The results of the study shows that: first, the procedure for implementing TWK based on PKPK Number 1 of 2021 was held with multiple methods and multi assessors. From the results of the implementation of the TWK, it shows that the position of TWK is the selection process (limitation) and the determinant of passing the switching of KPK employees to ASN. Second, the implementation of the KPK TWK is emphasized that it is not in an orderly manner according to the validity of the norm. It caused by the basic substance of TWK implementation and the transfer of KPK employees has given rise to multiple interpretations because in the PP to the Law there is no mandate to limit KPK employees, and there is a violation of the principle of delegation of authority in it. Finally, the legal consequences that arise are community rejection and demands for the presence of TWK.

**Keywords: TWK Assessment; Transfer Status**



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahim, Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,  
Alhamdulillah Rabbil Alamin*

Tiada kata dan kalimat yang paling indah penulis ucapkan selain puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa pencipta langit dan bumi serta seluruh kehidupan yang ada di dalamnya. Atas limpahan rahmat, berkah, kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Asesmen TWK Sebagai Tahapan Alih Status Pegawai KPK Menjadi ASN”. Shalawat serta salam tidak lupa tercurahkan kepada Baginda Nabiullah Muhammad SAW, sebagai panglima terkuat dalam membentangkan tikar-tikar kebenaran.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati dan suka cita penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang terkasih yang senantiasa memberikan doa, dukungan, bantuan, serta motivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin terkhusus dalam proses penyelesaian skripsi ini. Kepada kedua orang tua tercinta penulis, Bapak Lukman dan Ibu Sumarni yang menjadi alasan terkuat penulis untuk terus berjuang dalam dunia pendidikan, terima kasih atas doa-doa terbaik yang terus dilangitkan kepada yang maha kuasa. Terima kasih untuk saudari-saudari tercinta penulis, Elvira dan Luksiani yang senantiasa memberikan dukungan materil dan non materil sehingga

penulis selalu merasa aman dan tenang untuk mengerjakan skripsi di warung kopi. Terima kasih telah kebersamai dan berperan penting dalam perjalanan hidup penulis. Kepada Prof. Dr. Aminuddin Ilmar ,S.H.,M.Hum selaku Pembimbing Utama dan Ibu Eka Merdekawati Djafar ,S.H.,M.H selaku Pembimbing Pendamping, tiada kata yang paling indah selain ucapan terima kasih yang tidak pernah henti penulis haturkan atas segala ilmu, kebaikan, dan ketulusan hatinya dalam membimbing penulis serta senantiasa meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan saran dan arahnya selama penulis menyusun skripsi.

Tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya;
2. Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H.,M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta Jajarannya;
3. Dr. Naswar, S.H., M.H selaku penilai pertama dan Dr. Andi Bau Inggit, SH., M.H selaku penilai kedua atas segala saran, motivasi, serta ilmu yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini;
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, nasihat, motivasi serta pengalaman berharga yang tidak

terlupakan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;

5. Seluruh Pegawai dan Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah ramah membantu penulis dalam hal pengurusan administrasi selama menyusun skripsi ini;
6. Seluruh keluarga besar Lembaga Debat Hukum dan Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin (LeDHaK FH-UH), Lembaga Penalaran dan Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin (LP2KI FH-UH), Pusat Kajian dan Penelitian Mahasiswa Hukum Tata Negara (PUSAKA HTN FH-UH), Akademi Mahasiswa Berprestasi Universitas Hasanuddin (Akademi Mawapres), Ikatan Duta Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat (Ikadubas Sulselbar) dan Ikadubas Nasional, pastinya keluarga besar ACTION terima kasih telah menjadi wadah yang hangat untuk mengembangkan potensi dan relasi penulis selama masa kuliah;
7. Mental breakdance (Fia dan Nia) terima kasih sudah memberi dukungan selama penulisan skripsi ini, motivasi spiritual, kiriman-kiriman doa yang kadang dipaksa hingga *screenshot*-an doa pelancar urusannya;
8. Lotus (Citra, Segom, Uli dan Kak Ardi) kawan KKN menjadi awal yang baik untuk menemukan orang yang membawa kebaikan kedepannya, terima kasih pengalaman dan pembelajarannya;

9. Terima kasih anak KOSAN CAMPUR (Ahmad, Nindy, Fadly, Ippa, Kia, Maria, Maya serta Wiwo) telah mewarnai kehidupan kampus penulis serta motivasi yang terus mengalir satu sama lainnya;
10. Terakhir namun tidak menjadi sebuah akhir, ucapan manis kepada Kak Desi, Aswar, Mustika, Khusnul, Qalbi, Taufik, Andri, Addin dan Ebby telah berjuang bersama melahirkan sebuah pengalaman berharga dalam menapaki dunia kompetisi dan selalu membawa hal-hal positif.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, semoga segala kebaikan bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

Besar harapan penulis, skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

*Wassalamualaikum Warhmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, 4 April 2022

Penulis



Winda Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xii
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
F. Metode Penelitian .....	13
1) Jenis Penelitian.....	13
2) Pendekatan Penelitian .....	14
3) Bahan Hukum.....	15
4) Metode Pengumpulan Bahan Hukum .....	16
5) Metode Analisis Bahan Hukum .....	17
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS TERHADAP           PROSEDUR PELAKSANAAN TWK DALAM SELEKSI           PENGALIHAN PEGAWAI KPK MENJADI PEGAWAI ASN           BERDASARKAN PKPK NOMOR 1 TAHUN 2021 .....</b>	<b>18</b>
A. KPK.....	18

1) Sejarah KPK.....	18
2) Kedudukan KPK dalam Ketatanegaraan Indonesia .....	21
3) Status Kepegawaian KPK .....	23
B. Pengalihan ASN.....	28
1) Definisi Pengalihan ASN .....	28
2) Dasar Hukum Pengalihan ASN.....	30
3) Prosedur Pengalihan ASN .....	32
C. TWK.....	36
D. Analisis prosedur pelaksanaan TWK dalam seleksi pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN berdasarkan PKPK Nomor 1 Tahun 2021.....	38
<b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS VALIDITAS NORMA PELAKSANAAN TWK YANG DIDASARKAN DALAM PKPK NOMOR 1 TAHUN 2021 .....</b>	<b>54</b>
A. Teori Kewenangan .....	54
B. Teori Validitas.....	55
C. Perundang-undangan .....	60
1) Definisi dan Karakteristik Perundang-undangan .....	60
2) Asas Perundang-undangan .....	64
3) Jenis dan Hierarki Perundang-undangan .....	68
D. Analisis validitas norma pelaksanaan TWK yang didasarkan dalam PKPK Nomor 1 Tahun 2021 .....	74
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
Tabel 2.1.....	39
Tabel 2.2.....	51

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Korupsi telah dinyatakan sebagai sesuatu yang lumrah ditelinga masyarakat Indonesia bahkan dapat dikatakan telah membudaya, baik itu sebelum dan setelah masa kemerdekaan, pada masa orde lama, orde baru, bahkan sampai masa reformasi. Menindaklanjuti budaya yang tidak kunjung usai tersebut, maka dibentuklah sebuah lembaga baru di era reformasi yang bernama Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut dengan lembaga KPK. Pembentukan lembaga ini dimaksudkan sebagai salah satu langkah untuk agenda pemberantasan tindak pidana korupsi demi melakukan sebuah pembenahan sistem serta tata pemerintahan bangsa Indonesia.<sup>1</sup>

Keberadaan dari lembaga KPK ini, lantas menghadirkan pertanyaan mendasar terhadap kedudukannya dalam sistem ketatanegaraan. Kedudukan KPK yang dikenal dengan citra lembaga yang independen<sup>2</sup> dianggap terlalu ekstrakonstitusional, yakni adanya sifat yang independen serta bebas dari pengaruh pihak maupun kekuasaan manapun menimbulkan kekhawatiran akan kekuasaan lembaga secara absolut dalam lingkup kerja KPK. Hal ini kemudian

---

<sup>1</sup> Mahmuddin Muslim, 2004, *Jalan Panjang Menuju KPTPK*, Gerakan Rakyat Anti Korupsi (GeRAK) Indonesia, Jakarta, hlm. 33.

<sup>2</sup> Menurut KBBI "Independen adalah 1. a yang berarti sendiri; yang berjiwa bebas, 2. a tidak terikat; merdeka; bebas".



memunculkan polemik hingga pertanyaan mendasar bahwa apakah lembaga KPK ini merupakan rumpun dari eksekutif ataukah bagian dari kekuasaan yudikatif. Pertanyaan tersebut telah lama bergulir dan hadir sejak adanya perbedaan terkait permasalahan yang terdapat dalam muatan pertimbangan putusan MK Nomor 012-016-019/PUU-IV/2006<sup>3</sup> yang diajukan oleh Bapak Mulyana Wirakusumah, Nazaruddin Sjamsuddin, serta Tarcisius Walla. Ketiga pemohon tersebut pada dasarnya mempertanyakan terkait kedudukan dari lembaga KPK, apakah merupakan dan tergolong dalam kekuasaan eksekutif ataukah bagian dari kekuasaan yudikatif.

Tidak berhenti pada kasus tersebut, polemik ini kembali muncul ketika DPR membentuk sebuah panitia khusus angket KPK. Melalui pendapatnya Yusril Ihza Mahendra mengatakan dengan lugas, KPK merupakan bagian dan berkaitan dengan eksekutif yang berimplikasi pada KPK yang dapat dikenakan hak angket. Selain itu, kedudukan KPK kemudian dikuatkan dengan keberadaan putusan terakhir MK yang menegaskan mengenai independensi dari kedudukan KPK. Dari putusan akhir MK Nomor 36/PUU-XV/2017 secara komprehensif mengemukakan mengenai kedudukan KPK yang jelas berada pada tataran eksekutif, apabila diposisikan sebagai bagian eksekutif tentu KPK dinyatakan tidaklah bersifat independen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Lihat Pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012-016-019/PUU-IV/2006.

<sup>4</sup> Lihat Pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 36/PUU-XV/2017, pengujian atas Pasal 73 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis

Kebimbangan kedudukan dan independensi KPK dalam sistem ketatanegaraan pada realitasnya tidak putus sampai disitu, polemik ini kembali muncul pasca disahkannya revisi dari Undang-undang Nomor 30 Tahun 2002 yang kini menjadi Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi (selanjutnya disebut UU KPK). Revisi Undang-undang ini dinyatakan sah dalam pagelaran rapat paripurna DPR tepatnya Selasa, tertanggal 17 September tahun 2019. Muatan materi dari Undang-undang ini secara *expressive verbis* mengemukakan KPK adalah bagian dari kekuasaan eksekutif.<sup>5</sup> Jelasnya KPK sebagai rumpun kekuasaan eksekutif bertujuan agar kedudukan dari lembaga KPK ini menjadi terang didalam ketatanegaraan Indonesia, yakni jelas merupakan bagian dari pelaksana atau eksekutor kekuasaan pemerintahan (*executive power*).<sup>6</sup> Namun, fakta ini melahirkan penolakan dari berbagai elemen baik itu. Berbagai penolakan ini muncul dikarenakan kondisi tersebut dianggap dapat menjadi jalan dalam membunuh lembaga anti korupsi.<sup>7</sup> Penolakan

---

Permasyarakatan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah terkait kewenangan DPR melakukan hak angket terhadap KPK sebagai lembaga negara independen.

<sup>5</sup> Dapat dilihat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 bahwa "Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang selanjutnya disebut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) merupakan lembaga negara dalam rumpun kekuasaan eksekutif yang menjalankan tugas dalam hal pencegahan serta pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini".

<sup>6</sup> Lihat Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

<sup>7</sup> <https://news.detik.com/berita/d-4709534/resmi-dpr-sahkan-revisi-uu-kpk-meski-ditolak-habis-habisan>, diakses pada 23 November 2021 Pukul 19.54 WITA.

ini berasal dari para guru besar, masyarakat pada umumnya, deretan para akademisi, serta tentunya penolakan dari pegawai KPK sendiri

Sehingga, masuknya KPK kedalam ranah eksekutif tentu berimplikasi pada status para pegawai KPK yang selanjutnya akan beralih sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (kemudian disingkat dengan ASN). Dalam Pasal 1 ayat (6) UU KPK secara tegas dinyatakan “Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) adalah aparatur sipil negara sebagaimana yang dimaksudkan didalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait aparatur sipil negara”.

Disamping memperjelas kedudukan KPK dalam ketatanegaraan Indonesia, hadirnya revisi UU KPK dengan muatan substansi terkait status pegawai KPK yang akan dialihkan untuk menjadi ASN kembali menuai pro kontra. Selain terkait independensi kelembagaan, disisi lain langkah ataupun cara untuk pengalihan pegawai KPK untuk menjadi ASN tersebut tidak disebutkan secara eksplisit didalam UU KPK yang merupakan batu uji atau sandaran kejelasan kedudukan pegawai KPK sebagai ASN kedepannya. UU KPK ini hanya mensyaratkan mengenai:

1. Tata cara untuk pengangkatan ketua serta pengangkatan para anggota Dewan Pengawas secara lanjut diatur melalui Peraturan Pemerintah [Pasal 37E ayat (11)];
2. Dalam hal tata cara mengangkat serta memberhentikan para penyelidik KPK yang dimaksudkan didalam ayat (1) maupun ayat (3)

lebih lanjut diatur melalui sebuah Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi [Pasal 43A ayat (4)]; dan

3. Perihal tata cara untuk mengangkat penyidik KPK sesuai dengan yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) lebih lanjut diatur dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi [Pasal 45A ayat (4)].

Bunyi pasal UU KPK secara jelas tidak mengisyaratkan secara *general* adanya tata cara pengalihan para pegawai KPK untuk menjadi pegawai ASN. Namun, aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2020 (selanjutnya disebut PP Nomor 41 Tahun 2020) lantas mengamanatkan suatu metode seleksi alih status pegawai KPK kepada Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PKPK Nomor 1 Tahun 2021).<sup>8</sup>

Tidak berhenti pada tidak adanya pengaturan general terkait alih status para pegawai KPK pada UU KPK. Tahapan dari pengalihan status pegawai KPK menjadi ASN juga menimbulkan deretan polemik, menyusul dengan diberhentikannya 75 para pegawai KPK berdasarkan penerbitan SK Pimpinan KPK Nomor 652/2021 karena dinyatakan tidak lulus atau tidak memenuhi kompetensi Tes Wawasan Kebangsaan yang selanjutnya disebut TWK.<sup>9</sup> Menanggapi permasalahan ini, Presiden RI yaitu Joko Widodo memberikan pandangan bahwa hasil dari asesmen TWK terhadap pegawai KPK pada dasarnya dijadikan sebagai bahan

---

<sup>8</sup> Dapat dilihat pada Pasal 6 ayat (1) PP Nomor 41 Tahun 2020.

<sup>9</sup> <https://tirto.id/dasar-tes-wawasan-kebangsaan-kpk-kronologi-pemecatan-58-pegawai-gj3v>, diakses pada 1 Januari 2022 Pukul 23.19 WITA.

evaluasi dalam menciptakan langkah perbaikan untuk KPK, baik itu terhadap individu atau bagi institusi. Hasil dari TWK dianulir sebagai pondasi/dasar dalam menetapkan pemberhentian kepada para pegawai KPK yang diumumkan tidak lulus dalam tes.<sup>10</sup>

Tidak hanya itu, kehadiran TWK juga mengundang respon yang berasal dari jajaran akademisi. Salah satunya Peneliti Pusat Kajian Anti Korupsi dari Universitas Gadjah Mada yaitu Zaenur Rohman yang memberikan tanggapannya mengenai hasil dari keputusan KPK dalam memberhentikan 51 pegawai dari total 75 pegawai yang dinyatakan tidak lolos TWK. Zaenur Rohman menyatakan dengan tegas bahwa keputusan yang dipegang dari hasil rapat pimpinan KPK bersama-sama dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Menteri Hukum dan HAM (Menkumham) maupun Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB), tentu jelas tidak sesuai terhadap apa yang diperintahkan oleh Joko Widodo.<sup>11</sup>

Dari sisi kepatutan hukum, kehadiran pelaksanaan asesmen pegawai KPK melalui TWK menimbulkan pertanyaan dan pertentangan dari beberapa kalangan terkhusus para Pegawai KPK yang dinyatakan tidak lolos dalam proses TWK. Hal ini diawali dengan kehadiran UU KPK sebagai dasar pertama pengalihan Pegawai KPK yang tidak mengamanatkan tata cara pengalihan pegawai KPK, melainkan hanya

---

<sup>10</sup> [https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/isu\\_sepekan/Isu%20Sepekan---III-PUSLIT-Mei-2021-187.pdf](https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/isu_sepekan/Isu%20Sepekan---III-PUSLIT-Mei-2021-187.pdf), diakses pada 28 November 2021 Pukul 15.23 WITA.

<sup>11</sup> <https://www.liputan6.com/news/read/4566913/deretan-pro-kontra-pemecatan-51-pegawai-kpk-tak-lolos-twk>, diakses pada 31 Desember 2021 Pukul 16.35 WITA.

menyebutkan frasa kata pengangkatan saja, salah satunya dalam Pasal 24 ayat (3) bahwa “Hal-hal yang terkait cara untuk mengangkat pegawai KPK dilakukan dengan memperhatikan dan disesuaikan pada ketentuan peraturan perundang-undangan”. Kemudian, aturan pelaksana dari UU KPK yakni PP Nomor 41 Tahun 2020, yang di dalam Pasal 3 Huruf b secara jelas menyebutkan salah satu syarat pengalihannya yaitu syarat untuk setia serta taat pada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, NKRI, serta pemerintahan yang dinyatakan sah tanpa penyebutan secara eksplisit bahwa syarat tersebut akan dijewantahkan melalui pelaksanaan TWK.

Dari PP itu, secara hierarki kemudian melahirkan peraturan teknis berupa PKPK Nomor 1 Tahun 2021. Dalam PKPK tersebut, tepatnya Pasal 5 ayat (4) cuma mensyaratkan Pegawai KPK mengikuti TWK, serta tidak memberikan sebuah pernyataan untuk selanjutnya dijadikannya persyaratan hasil TWK sebagai acuan dalam hal dapat beralih, diangkat atau tidak dapat diangkatnya mereka untuk menjadi Pegawai ASN. Sehingga, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat Komnas HAM) dengan mengemukakan perihal kebijakan dari pelaksanaan TWK terhadap para pegawai KPK tidaklah bersesuaian dan tidak memenuhi tujuan dari pembentukan peraturan perundang-undangan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> <https://nasional.kompas.com/read/2021/08/16/18543191/kebijakan-soal-twk-dinilai-timbulkan-ketidakpastian-hukum-dan-ketidakadilan?page=all>, diakses pada 2 Januari 2022 Pukul 15.07 WITA.

Bahkan, kehadiran dari TWK ini sampai pada puncak permohonan keberatan untuk hak uji materiil terhadap PKPK Nomor 1 Tahun 2021, tertanggal 27 Mei 2021 kepada Mahkamah Agung (selanjutnya disebut MA). Salah satu pokok permohonan yaitu poin 12 menyatakan bahwa TWK ini pada dasarnya tidak diperuntukkan untuk menyatakan apakah seseorang masuk atau tidak menjadi ASN. Lebih lanjut dipaparkan bahwa, jika terdapat celah dalam hal proses dan pemahaman wawasan kebangsaan terhadap interval hasil tes, tentu semestinya diadakan penambahan dan pelatihan untuk wawasan tidak dengan melimitasi hingga berdampak memutus hak para Pegawai KPK yang selanjutnya akan menjadi ASN. Namun pada akhirnya, pengajuan permohonan tersebut berujung pada putusan Nomor 26 P/HUM/2021 yang menyatakan ditolak.

Pandangan berbeda (dalam hal ini kesepakatan) disampaikan pula oleh beberapa para pakar hukum mengenai kehadiran TWK yang merupakan bagian dari serangkaian proses pengalihan dari status pegawai KPK untuk menjadi ASN. Salah satunya, pandangan yang dilontarkan oleh pakar hukum tata negara, Margariot Kamis yang mengatakan bahwa kehadiran dan penyelenggaraan TWK oleh KPK telah berdasarkan hukum dan telah sesuai perintah UU.<sup>13</sup> Sehingga

---

<sup>13</sup> <https://www.antaranews.com/berita/2176270/pakar-tak-setuju-twk-kpk-dibilang-tak-berdasarkan-hukum>, diakses pada 2 Januari 2022 Pukul 16.24 WITA.

tidak perlu diadakan berbagai pengujian dan penolakan terhadap segala proses yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan penjelasan serta perbedaan pandangan inilah menjadikan pelaksanaan TWK menimbulkan problematika baru terhadap kejelasan terkait parameter, ketaatan hukum dalam proses pembentukan dan pelaksanaannya serta perlindungan konstitusional yang diperoleh Pegawai KPK dengan pelaksanaan TWK tersebut.

Realitas ini kemudian menjadi menarik bagi Penulis untuk menjadikannya sebagai karya tulis dengan studi komperatif berjudul: **Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Asesmen TWK Sebagai Tahapan Alih Status Pegawai KPK Menjadi ASN**. Problematika yang dijawab dalam judul tersebut akan diuraikan lebih lanjut dalam rumusan masalah yang akan dijawab secara komprehensif dalam analisis permasalahan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berangkat dari pemaparan latar belakang permasalahan, maka selanjutnya melahirkan dua rumusan masalah selanjutnya akan dijawab dengan komprehensif dalam pembahasan. Masing-masing poin rumusan masalah yang dimaksudkan yaitu:

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan TWK dalam seleksi pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN berdasarkan PKPK Nomor 1 Tahun 2021?



2. Bagaimana validitas norma pelaksanaan TWK yang didasarkan dalam PKPK Nomor 1 Tahun 2021?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur pelaksanaan TWK dalam seleksi pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN berdasarkan PKPK Nomor 1 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui bagaimana validitas norma pelaksanaan TWK yang didasarkan dalam PKPK Nomor 1 Tahun 2021.

### **D. Manfaat Penelitian**

Untuk manfaat dari hasil penelitian yang dilaksanakan dapat kemudian dibedakan menjadi dua poin utama, yang terdiri atas:

1. Manfaat Akademis, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan dan kemajuan kajian hukum tata negara khususnya pengembangan dalam pengkajian ketaatan hukum dalam proses pelaksanaan TWK sebagai tahapan dalam pengalihan status kepegawaian dari para pegawai KPK untuk menjadi ASN.
2. Manfaat praktis (pengimplementasian), penelitian yang dihasilkan diharapkan memberi sebuah kontribusi berupa masukan secara konstruktif dan hadir sebagai referensi untuk praktisi hukum, terutama para perumus kebijakan terkait penataan prosedur penerimaan pegawai KPK khususnya dalam merumuskan kebijakan

tentang prosedur pengalihan status pegawai KPK menjadi ASN yang berimplikasi pada penguatan independensi KPK di Indonesia.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian tentang tinjauan yuridis pelaksanaan asesmen TWK sebagai tahapan alih status pegawai KPK menjadi pegawai ASN sesuai dengan penelitian normatif ini, belum pernah diadakan dan diteliti oleh peneliti lain. Sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan. Adapun penelitian yang membahas terkait TWK dan alih status pada pegawai KPK hanya ditemukan pada penelitian diuraikan sebagai berikut.

1. Wiedzianty Septiana Wulandari, Skripsi, peminatan Hukum Tata Negara (Siyasah) dari Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul penelitian "Analisis Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2020 Tentang Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara Perspektif Fiqh Siyasah". Menggunakan tiga rumusan masalah berikut:
  - a. Bagaimanakah tahapan dari pengalihan pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2020?
  - b. Seperti apa akibat dari pengalihan pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dengan kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2020 terhadap bagaimana sistem kerja pegawai KPK kedepannya?

- c. Bagaimana tinjauan Fiqh Siyasah dari pengalihan pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2020?
2. Ira Purniaswati bersama sama dengan Dea Apriliya, Jetter Wilsin Salamony, Kuncoro Damar Parikesit, Matheus Raditya Chrisputranto, Jurnal Ikamakum, Volume 1, Nomor 2 2021, dengan judul “Pengalihan Status Para Pegawai Dalam Lingkungan Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Analisis Pada Putusan Nomor 28/PUU-XIX/2021)”. Adapun duduk perkara dalam penelitian ini yaitu mengenai gambaran dari pengalihan status pegawai yang berada dalam dilingkungan KPK. Adapun tujuannya, yaitu mengetahui serta melakukan analisis mendalam mengenai status dari kepegawaian penyidik maupun penyidik didalam lingkup KPK.
3. Muhammad Ramzy Raihansyah, Skripsi, dari FISIP Universitas Muhammadiyah Malang, judul “Pembingkaihan Media Terhadap Pemberitaan TWK Pada Pegawai KPK (Analisis Terhadap Framing Media Berita Online Tempo.co serta Sindonews.com Pada Periode 25 Mei hingga 6 Juni Tahun 2021)”. Dengan rumusan masalah:
  - a. Bagaimanakah pembingkaihan yang digunakan media pemberitaan TWK pegawai KPK dalam *platform* online [www.tempo.co](http://www.tempo.co) serta media [sindonews.com](http://sindonews.com) dari 25 Mei hingga 6 Juni tahun 2021 berdasarkan analisis framing Pan dan Kosicki?

- b. Bagaimanakah bentuk perbandingan yang terdapat dalam pembedaan media pada pemberitaan TWK pegawai KPK di [www.tempo.co](http://www.tempo.co) serta media [sindonews.com](http://sindonews.com) tertanggal 25 Mei-6 Juni 2021 berdasarkan pada analisis framing Pan dan Kosicki?
4. Galih Akbar Prabowo, *Proceeding of The 1<sup>st</sup> Conference on Strengthening Islamic Studies in the Digital Era (FICOSIS)*, Volume 1 2021, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, IAIN Ponorogo, dengan judul “Analisis Framing Terhadap Pemberitaan TWK Pegawai KPK dalam Media [Viva.co.id](http://Viva.co.id)”. Tujuan dari penelitian tersebut ialah untuk menjelaskan penganalisisan framing terhadap pemberitaan TWK pegawai KPK pada media [Viva.co.id](http://Viva.co.id).

Dilihat dari judul dan rumusan masalah penelitian yang dijelaskan diatas, jelas terlihat perbedaan signifikan terhadap penelitian ini. Secara komprehensif perbedaan dapat dilihat pada fokus (subjek dan objek) penelitian ini yang lebih memfokuskan pada penelitian hukum normatif terhadap kesesuaian hukum pelaksanaan konsep TWK sebagai tahapan pengalihan status para pegawai lembaga KPK untuk selanjutnya beralih sebagai seorang ASN.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis metode yang diimplementasikan pada tulisan ini ialah jenis penelitian hukum normatif. Jenis dari penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menguji kehadiran dari suatu norma atau

ketentuan yang tengah berlaku. Dapat pula didefinisikan sebagai penelitian bahan pustaka/penelitian dengan data sekunder. Pendefinisian tersebut disebabkan penelitian hukum normatif berfokus pada pemanfaatan berbagai bahan pustaka sehingga seringpula disebut dengan penelitian doktrinal atau penelitian berbasis perpustakaan.<sup>14</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Dalam menunjang proses penelitian yang dilaksanakan maka penelitian ini menggunakan jenis pendekatan konseptual (*conceptual approach*) serta pendekatan penelitian perundang-undangan (*statue approach*).

Pertama, pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang memfokuskan sudut pandanganya terhadap analisis penyelesaian permasalahan didalam penelitian hukum, yang ditinjau berdasarkan aspek atau konsep hukum yang mendasarinya atau berasal dari muatan nilai-nilai didalam penormaam sebuah peraturan yang berkaitan dengan konsep yang akan digunakan.<sup>15</sup>

Pendekatan perundang-undangan didefinisikan sebagai pendekatan yang dilakukan dengan melihat serta menganalisis terhadap semua aturan yang saling berkaitan terhadap isu-isu

---

<sup>14</sup> Irwansyah, 2020, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penelitian Artikel*, Mirra Buana Media, Yogyakarta, hlm. 42.

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm.146.

hukum yang tengah dikaji (dianalisis). Jenis pendekatan tersebut secara jelas digunakan baik secara praktis maupun akademis.<sup>16</sup>

### 3. Bahan Hukum

A. Bahan hukum primer, ialah bahan hukum yang dituangkan dengan bentuk tertulis serta ditegakkan negara. Hal ini dapat ditemukan pada norma Pancasila, aturan dasar, batang tubuh dari UUD NRI Tahun 1945, berbagai Peraturan Perundang-undangan serta bahan hukum lainnya yang tidak dikodifikasikan seperti yurisprudensi maupun traktat.<sup>17</sup> Penelitian ini bersumber:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang KPK;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2020 tentang Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
5. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengalihan Pegawai Komisi

---

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum Cet V*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 93.

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2019, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 185.

Pemberantasan Korupsi Menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

B. Bahan hukum sekunder, jenis ini memuat pengertian sebagai jenis bahan untuk menghadirkan penjelasan terhadap apa yang terdapat didalam bahan hukum primer. Untuk bahan hukum sekunder dapat berupa buku terkait dengan skripsi (yang bersesuaian dengan tema penelitian yang dilakukan), pendapat para ahli, karya tulis ilmiah dan berbagai literatur lainnya.

C. Terakhir yaitu bahan hukum tersier, dimaknai sebagai bahan yang berupa petunjuk dan dapat menjadi penerang/memberikan penjelasan terhadap kedua bahan hukum sebelumnya yaitu bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder. Terkhusus dalam penelitian yang dilaksanakan ini, bahan hukum tersier yang digunakan yaitu berupa Buku Kamus Bahasa Inggris-Indonesia, kemudian Buku Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Istilah, serta Ensiklopedia.

#### 4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan pada penelitian ini menggunakan metode studi pustaka. Yakni dilakukan dengan cara mengumpulkan/menghimpun berbagai macam bacaan seperti buku, makalah, jurnal, press rilis serta termasuk pula membaca Peraturan Perundang-undangan terkait. Tentunya ini dilakukan demi mempertajam analisis. Metode ini diterapkan melalui beberapa

tahapan, dimulai dengan mengidentifikasi bacaan pustaka yang sesuai dengan tema penelitian, mencari, menemukan, menulis/mencatat poin utama, melakukan analisis serta mempelajari data-data yang telah diperoleh tersebut.

#### 5. Metode Analisis Bahan Hukum

Untuk menganalisis bahan hukum yang yang diimplementasikan dalam penelitian ini, maka digunakan jenis analisis isi (sering pula disebut dengan *content analysis*). Artinya penulis melakukan analisis terhadap pertimbangan dan penjelasan bahan hukum primer, serta mengumpulkan gagasan utama dalam bahan hukum sekunder dan tersier. Setelah analisis isi telah dilakukan terhadap ketiga bahan hukum tersebut, maka untuk memberikan argumentasi terhadap penelitian maka diadakanlah analisis preskriptif. Analisis preskriptif ini menilai kesesuaian antara realitas dan idealitas dalam fokus (subjek dan objek) penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PROSEDUR PELAKSANAAN TWK DALAM SELEKSI PENGALIHAN PEGAWAI KPK MENJADI PEGAWAI ASN BERDASARKAN PKPK NOMOR 1 TAHUN 2021

#### A. Komisi Pemberantasan Korupsi

##### 1. Sejarah KPK

Demi penegakan sistem hukum yang baik dan kokoh, maka pemerintah Indonesia berupaya menciptakan suatu landasan kebijakan yang dinilai kuat dan dapat mengakomodir terhadap upaya penegakan terhadap tindak pidana korupsi yang kerap terjadi. Sehingga dituangkanlah kebijakan tersebut melalui berbagai jenis Peraturan Perundang-undangan. Gagasan pembentukan KPK pada dasarnya dicetuskan oleh TAP MPR Nomor II Tahun 1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (selanjutnya disebut KKN).<sup>18</sup> TAP MPR tersebut mengamanatkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (yang selanjutnya disebut dengan DPR) bersama-sama dengan pemerintahan agar terjadi progresifitas dalam siklus pemerintahan yang bersih dari KKN.

---

<sup>18</sup> Muhammad Akbar Hakiki, 2018, "*Kedudukan KPK dalam Struktur Ketatanegaraan Republik Indonesia Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 36/PUU-XV/2017*", *Skripsi*, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, hlm. 60.

Berangkat dari gagasan tersebut, kemudian alas pembentukan KPK juga diatur dalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang independen terhadap tugas dan wewenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi. Dari itulah, KPK diproyeksikan memiliki visi untuk mewujudkan bangsa Indonesia untuk terbebas terhadap berbagai praktek korupsi dengan misi sebagai motor dalam mewujudkan perubahan untuk bangsa yang tentunya anti korupsi.

Selain penetapan visi sebagai proyeksi perwujudan bangsa yang anti korupsi, disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 ini adalah dasar terhadap penyempurnaan ulang untuk perumusan tindak pidana korupsi terhadap Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 yang memuat substansi mengenai korupsi aktif dan korupsi pasif. Kemudian, hadir pula Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 perihal Penyelenggaraan Negara yang diharapkan Bersih dan Bebas dari Praktek Korupsi, Kolusi maupun Nepotisme.

Kemudian, penegakan hukum yang awalnya hanya menjadi naungan oleh berbagai aparat dalam hal ini Kepolisian serta Kejaksaan, maka dengan tujuan mempercepat langkah pemberantasan korupsi maka dibentuklah sebuah Tim Gabungan

Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (yang selanjutnya disebut sebagai TGTPK) melalui PP Nomor 19 Tahun 2000.

Meskipun telah diadakan perubahan terhadap berbagai Peraturan Perundang-undangan, namun segala aksi terhadap pemberantasan tindak pidana korupsi dinyatakan belum berjalan optimal, terlebih instansi pemerintah yang berwenang dalam hal menangani hal yang terkait korupsi belum berjalan dengan efektif,<sup>19</sup> sehingga dibentuklah KPK melalui amanat dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002.

Dalam jangka panjang, dasar hukum pembentukan KPK tidak secara langsung diatur melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tetapi hanya melalui undang-undang saja. Tetapi dasar hukum yang berasal dari undang-undang tersebut sangat berkaitan erat dengan amanat pengaturan yang termuat pada Pasal 24 ayat (3) UUD NRI 1945<sup>20</sup> dengan pernyataan bahwa “Badan atau instansi lainnya dengan fungsi terkait/berhubungan terhadap kekuasaan kehakiman lebih lanjut diatur melalui undang-undang”. Melalui penjabaran dari bagaimana rekam jejak kehadiran lembaga KPK, maka jelas bahwa

---

<sup>19</sup> Mudzakkir, “Makalah: Laporan Akhir Oleh Tim Kompendium Hukum Mengenai Lembaga Pemberantasan Korupsi”, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, September, 2011, hlm. 13.

<sup>20</sup> Priskila Fransisca Haryono, Elisabeth Yulia Rana Sinta Dewi, dan Louisa De Marrilac Arianto, “Dampak Independensi dan Produk Peraturan Hukum KPK atas Diundangkannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019”, *Jurnal Ilmu Hukum “The Jurist”*, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Awang Long Samarinda, Vol. II, Nomor 1 Juni 2018, hlm. 39.

dasar dari pembentukan KPK adalah Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi, yang juga adalah pendelegasian dari Pasal 24 ayat (3) UUD NRI 1945.

## 2. Kedudukan KPK dalam Ketatanegaraan Indonesia

KPK dikenal sebagai lembaga negara dengan citra lembaga yang mandiri, tidak terpengaruh dalam menjalankan tugas maupun wewenangnya serta tidak dipengaruhi oleh kekuasaan atau pihak manapun.<sup>21</sup> Hal tersebut dinyatakan secara *expressive verbis* pada bunyi Pasal 3 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002.<sup>22</sup> Pertanyaan mengenai status KPK dalam ketatanegaraan Indonesia telah berlangsung sejak pembentukan lembaga tersebut. Sejak diterbitkannya Putusan Nomor 36/PUU-XV/2017, konsep independensi dan rumpun kekuasaannya (dalam hal ini yudikatif atau eksekutif) sudah mulai menemukan titik terang.

Memperhatikan Putusan Nomor 36/PUU-XV/2017 yang dibacakan Hakim Konstitusi Manahan M.P. Sitompul menjelaskan, bahwa kedudukan KPK didalam konsep ketatanegaraan Indonesia, tercantum didalam Pertimbangan Huruf b Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>23</sup> Muatan dari putusan tersebut secara tegas menjelaskan bahwa instansi

---

<sup>21</sup> Refly Harun (dkk.), 2010, *Menjaga Denyut Konstitusi: Refleksi Satu Tahun Mahkamah Konstitusi*, Konstitusi Pers, Jakarta, hlm. 60-61.

<sup>22</sup> Bahwa "Komisi Pemberantasan Korupsi adalah lembaga negara yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun".

<sup>23</sup> Muhammad Akbar Hakiki, *Op.cit.* hlm. 72.

pemerintahan yang berperan dalam memerangi kasus korupsi di Indonesia tidaklah dapat memainkan perannya secara maksimal, yaitu belum efektif serta efisien.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, instansi pemerintah yang dimasukkan berperan didalam penanganan kasus korupsi dalam hal ini adalah kepolisian dan kejaksaan. Mengingat pelaksana untuk menyelidik serta menyidik, ataupun yang berwenang untuk melakukan penuntutan untuk kasus/pelaku tindak pidana korupsi adalah jelas wewenang dari kepolisian dan/atau dari pihak kejaksaan.<sup>24</sup>

Oleh karena itu, dasar pembentukan KPK dikarenakan lembaga negara belum maksimal *in casu*<sup>25</sup> Kepolisian Republik Indonesia serta Kejaksaan yang tengah menghadapi *public distrust* dalam menangani pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia. Untuk memulihkan kembali kepercayaan ditengah masyarakat mengenai penegakan hukum, dibentuk sebuah lembaga bernama KPK. Dalam struktur seperti itu, polisi, kejaksaan, dan KPK semuanya berada dalam ranah eksekutif dalam hal tanggung jawab dan fungsi.

Kendatipun dinyatakan independen dari pengaruh kekuasaan apapun untuk melaksanakan tugas serta

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Dalam Kamus Hukum Online Indonesia yang dilansir dalam <https://kamushukum.web.id/arti-kata/incasu/>, diakses pada 31 Desember 2021 Pukul 11.36 WITA. *In casu* berarti dalam perkara ini atau dalam hal ini.

wewenangnya, sesuai teori *unitary executive*<sup>26</sup> yang didukung Pasal 3 UU Nomor 19 Tahun 2019<sup>27</sup>, pada dasarnya perlu difokuskan sebagai kesimpulan dari pendapat Hakim MK yang mengkualifikasikan KPK sebagai rumpun kekuasaan eksekutif yang dituangkan melalui Putusan MK Nomor 36/PUU-XV/2017.

### **3. Status Kepegawaian KPK**

#### **1) Status Pegawai KPK Sebelum Revisi UU Nomor 30 Tahun 2002**

Berangkat dari posisi KPK sebagai lembaga yang berperan dalam penindakan tindak pidana, tentunya didalam lingkup kepegawaian KPK tidak akan terlepas dari keberadaan Penyidik yang akrab dengan sebutan Penyidik Komisi Pemberantasan Korupsi (selanjutnya disingkat Penyidik KPK).<sup>28</sup> Penyidik KPK maupun pegawai KPK diawal pembentukan hingga sebelum revisi terakhir UU KPK (dalam hal ini yaitu UU Nomor 30 Tahun 2002) masih berstatus bukan dan/atau belum sebagai Pegawai ASN. Selain menopang KPK perihal melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi, penyidik independen-pun rutin

---

<sup>26</sup> *Unitary executive* adalah teori mengenai kekuasaan presiden di bidang kekuasaan eksekutif, "to execute the laws".

<sup>27</sup> Pasal 3 bahwa "Komisi Pemberantasan Korupsi adalah lembaga negara yang berada dalam rumpun kekuasaan eksekutif dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun".

<sup>28</sup> Muhammad Junaidi Fitriawan Trisnanda, "Akibat Hukum Keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Terhadap Pengangkatan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi Yang Belum Berstatus Pegawai Aparatur Sipil Negara", Jurnal Jurist-Diction, Universitas Airlangga, Vol.4, Nomor 15 Januari 2021, hlm, 231.

dalam menjalankan tugasnya sebagai penyidik yang berperan aktif untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana korupsi.

Bersumber pada Pasal 45 ayat (1) UU Nomor 30 Tahun 2002, menegaskan bahwa KPK dapat dengan sendirinya mengangkat dan memberhentikan Penyidik KPK. Ketentuan ini menjadi dasar dalam hadirnya penyidik KPK yang merupakan Penyidik berstatus Independen. Para Penyidik Independen ialah penyidik yang disahkan atau diangkat oleh internal KPK yang didasarkan pada berlakunya UU KPK sebelum diadakan perubahan terkait penyidik statusnya belum Pegawai ASN.

Sebelum diadakan perubahan UU KPK, para Penyelidik, Penyidik, hingga para Pegawai lembaga KPK yang didasarkan pada Pasal 24 UU Nomor 30 Tahun 2002<sup>29</sup> tidak berkewajiban memiliki status sebagai Pegawai ASN dikarenakan belum hadirnya ketentuan UU ASN. Selain itu kompleksitas kepegawaian KPK secara komprehensif diatur sendiri dengan UU KPK. Sehingga, KPK secara internal memiliki kebebasan dalam melakukan perekrutan untuk memenuhi kebutuhan pada posisi

---

<sup>29</sup> Pasal 24

- (1) Anggota Tim Penasihat sesuai yang dimaksud dalam Pasal 22 ialah warga negara Indonesia yang dikarenakan kepakarannya diangkat oleh lembaga KPK.
- (2) Pegawai KPK sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c merupakan warga negara Indonesia yang dikarenakan keahliannya kemudian diangkat sebagai pegawai di KPK.
- (3) Ketentuan terkait syarat serta tata cara pengangkatan pegawai KPK diatur lebih lanjut melalui Keputusan KPK.

Penyelidik, Penyidik, hingga Pegawainya yang disesuaikan dengan anggaran lembaga KPK sendiri.

Pada masa awal pembentukan, setidaknya pegawai KPK terdiri atas tiga kategori yang terdiri dari: pegawai tetap; kemudian pegawai negeri yang dipekerjakan; serta pegawai yang tidak tetap. Lanjut pada tahun 2021, sebelum pegawai KPK dinyatakan dapat berstatus ASN, Ketua KPK yaitu Firlil Bahuri mengungkapkan jajaran pegawai KPK terdiri dari 1.362 pegawai yang berasal dari pegawai tetap dan tidak tetap.<sup>30</sup>

Pengaturan kepegawaian KPK juga dapat ditemukan pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005. Dalam aturan tersebut pegawai tetap KPK, didefinisikan sebagai pegawai diangkat oleh Pimpinan lembaga KPK dengan mekanisme pengadaan pegawai KPK dan tentunya telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam proses rekrutmen.

Adapun definisi dari pegawai negeri yang dipekerjakan ialah pegawai negeri yang berasal dari berbagai Instansi seperti Kementerian Kepolisian Republik Indonesia (Polri), Kejaksaan, Keuangan (Kemenkeu) ataupun dari Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang selanjutnya diseleksi dalam proses perekrutan pegawai KPK.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> <https://www.jpnn.com/news/sebegini-jumlah-pegawai-kpk-yang-beralih-menjadi-asn>, diakses pada 31 Desember 2021 Pukul 18.08 WITA.

<sup>31</sup> Tri Agus S, dalam Dwi Haryati dan Yulianta Saputra, "Status Kepegawaian Ideal untuk Penyelidik dan Peyidik Komisi Pemberantasan Korupsi yang Menunjang Penegakan



Untuk pegawai yang tidak tetap, diartikan sebagai pegawai dengan dasar kontrak yang tentunya bukanlah untuk tataran pekerjaan *core business*<sup>32</sup> artinya diangkat dan diberhentikan oleh KPK.

Kemudian, dalam hal penerimaan calon pegawai, didasari pada suatu pertimbangan. Pertimbangan tersebut disesuaikan pada dua hal, yakni: pertimbangan terkait potensi serta kekuatan kompetensi. Untuk tataran tes potensi, pada umumnya digunakan dalam mengukur tingkat kecerdasan seseorang (yang biasa disebut IQ) sedangkan, untuk Penilaian Kompetensi berimplikasi pada pengukuran kemampuan peserta/seseorang dalam memegang jabatan kedepannya.<sup>33</sup> Dianggap sebagai bagian dari hal yang fundamental dalam menilai kesesuaian kemampuan dan jabatan yang akan diduduki maka, tes kompetensi selanjutnya terbagi atas 2, yakni *soft competency and hard competency*. Terhadap kedua syarat yang disebutkan ditentukan pula batasan minimal untuk menilai kelulusan yang akan ditetapkan oleh Pimpinan Komisi. Artinya, apabila peserta seleksi dinyatakan tidak lolos terhadap batas minimal yang telah ditetapkan, tentu peserta yaitu pegawai tersebut dinyatakan tidak diterima untuk selanjutnya menjadi seorang pegawai komisi.

---

Hukum Anti Korupsi”, Jurnal Widya Pranata Hukum, Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram, Vol. 2, Nomor 1 Februari 2020, hlm. 105.

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 103.

## 2) Status Pegawai KPK setelah Revisi UU Nomor 30 Tahun 2002

Status kepegawaian dalam lingkup KPK sejak revisi atau perubahan kedua UU Nomor 30 Tahun 2002 menjadi UU Nomor 19 Tahun 2019 mengalami perubahan signifikan. Pegawai KPK yang awalnya secara penuh diangkat oleh KPK dan berstatus non ASN kini tidak sama lagi. Secara normatif, dalam Pasal 1 angka 6 UU Nomor 19 Tahun 2019, menyebutkan bahwa pegawai KPK merupakan ASN. Ditetapkan KPK sebagai lembaga dalam ranah eksekutif tentu berimplikasi pada terciptanya ambivalensi terhadap para pegawai KPK yang akan beralih status sebagai ASN layaknya pegawai pemerintah pada umumnya.<sup>34</sup> Yakni kinerja para pegawai KPK sebagai ASN (dalam hal sebagai rumpun eksekutif) akan dipersandingkan oleh pertanyaan terkait independensi dan netralitas lembaga dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan revisi terhadap UU KPK, maka pegawai tetap KPK mengalami perubahan status kepegawaian menjadi pegawai ASN yang terdiri atas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) ataupun PNS.<sup>35</sup> Bersesuaian dengan UU

---

<sup>34</sup>Jovial Falah Parama dan Sholahuddin Al-Fatih, "KAJIAN YURIDIS AMBIVALENSI PERGESERAN INDEPENDENSI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI (KPK) KE DALAM RUMPUN LEMBAGA EKSEKUTIF", Jurnal Komunitas Yustisia, Fakultas Hukum Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, Nomor 1 2020, hlm. 60.

<sup>35</sup> Kartika S. Wahyuningrum, Hari S. Disemadi dan Nyoman S. Putra Jaya, "INDEPENDENSI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI: BENARKAH ADA?", Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana, Vol. 4, Nomor 2 April 2020, hlm. 252.

Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN, tentunya pegawai tetap KPK non ASN akan masuk dalam kategori dari P3K. Begitu pula pegawai negeri dengan status diperkerjakan sebagaimana dijelaskan sebelumnya juga akan berstatus sebagai ASN.

## **B. Pengalihan ASN**

### **1. Definisi Pengalihan ASN**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), nomenklatur pengalihan dimaknakan sebagai suatu proses, cara, perbuatan mengalihkan; serta dimaknakan dengan pemindahan; penggantian; penukaran; dan pengubahan. Secara normatif, definisi pengalihan dijelaskan dengan lugas pada Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 41 Tahun 2020 yaitu suatu proses terhadap pengangkatan para Pegawai KPK hingga menjadi seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan pendefinisian untuk Aparatur Sipil Negara (yang selanjutnya disebut dengan ASN) dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, tepatnya Pasal 1 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan:

- (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya akan disingkat dengan ASN merupakan profesi untuk pegawai negeri sipil serta pegawai pemerintah yang didasarkan pada perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut Pegawai ASN merupakan pegawai negeri sipil serta pegawai pemerintah sesuai perjanjian kerja dengan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk selanjutnya diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya serta digaji sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Dengan memahami isi pasal diatas, jelas bahwa Pegawai ASN dibagi dalam dua kategori, yakni Pegawai Negeri Sipil (disingkat PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (disingkat PPPK). Definisi dari dua kategori pegawai ASN, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. PNS, dapat didefinisikan kedalam dua bagian yaitu PNS dalam arti stipulatif dan pendefinisian secara ekstensif (perluasan pengertian).<sup>36</sup> Definisi secara stipulatif dalam Pasal 1 angka 3 UU ASN, yaitu seorang warga negara Indonesia yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian sebagai pegawai ASN secara tetap untuk menduduki suatu jabatan pemerintahan, yang pada awalnya telah melewati dan memenuhi syarat tertentu. Sedangkan, PNS dalam pemaknaan ekstensif adalah mereka yang merupakan berkewarganegaraan Indonesia dan memenuhi berbagai persyaratan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan; dilantik oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjadi pegawai ASN tetap; ditugaskan dalam menduduki jabatan pemerintahan; dan digaji sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. PPPK, menurut Pasal 1 angka 4 UU ASN ialah mereka yang berkewarganegaraan Indonesia, dinyatakan memenuhi kriteria

---

<sup>36</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia, Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 34.

tertentu yang ditetapkan serta diangkat untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan suatu perjanjian kerja.

Berdasarkan pendefinisian ini dapat disimpulkan bahwa pengalihan ASN merupakan proses yang dilalui seseorang untuk menjadi PNS atau PPPK berdasarkan suatu tatanan prosedur dan berlandaskan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang dinyatakan berlaku. Pengalihan pegawai ASN ini tentu berimplikasi pada perubahan status dan kedudukan seseorang, dengan terlebih dahulu menyelesaikan atau lolos tahapan seleksi.

## **2. Dasar Hukum Pengalihan ASN**

Indonesia sebagai negara hukum tentu memiliki arah tujuan dalam memberikan dan menciptakan pengakuan serta perlindungan hukum kepada masyarakat terhadap adanya suatu tindakan ataupun perbuatan pemerintah yang dianggap melakukan penyalahgunaan wewenang (*detournement de pouvoir*) atau tindakan sewenang-wenang (*willekeur, onredelijkheid*) hingga perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh para penguasa (*onrechthmatige overheidsdaad*).<sup>37</sup> Sehingga segala sesuatu yang dijalankan harus bersandar pada aturan yang berlaku, begitupun dengan pengaturan pengalihan ASN yang harus didasarkan pada regulasi yang ada.

---

<sup>37</sup> Aminuddin Ilmar, 2013, *Hukum Tata Pemerintahan*, Identitas Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 56.

Terdapat berbagai peraturan yang bersentuhan langsung dalam hal mengatur terkait ASN dapat dilihat secara *expressive verbis* atau runut sebagai berikut:

### **Undang-Undang**

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 jo UU no 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

### **Peraturan Pemerintah**

1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja PNS; serta
3. Peraturan Pemerintah Nomor 89 Tahun 2013 tentang Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991 tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan Beserta Keluarganya.

### **Peraturan Kepala BKN**

1. Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS; dan

2. Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2015 Pedoman Pelaksanaan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik Tahun 2015.

Dalam hal pengalihan para pegawai KPK yang selanjutnya beralih dengan status pegawai ASN, maka aturan dasar hingga peraturan teknis dilandaskan secara runut pada aturan sebagai berikut.

- a. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang KPK;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2020 tentang Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; serta
- c. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi Menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

### **3. Prosedur Pengalihan ASN**

Pengalihan ASN dapat dilihat secara komprehensif pada pengaturan mengenai manajemen ASN. Manajemen tersebut meliputi dua bagian yaitu khusus untuk manajemen PPPK dan manajemen PNS.<sup>38</sup> Dari manajemen ASN (dalam hal ini manajemen PNS dan PPPK) yang sangat berkaitan erat dengan pengalihan ASN

---

<sup>38</sup> Lihat Pasal 52 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

tentunya adalah proses pengadaan.<sup>39</sup> Proses pengadaan pada dasarnya terdiri atas berbagai kegiatan, yaitu:<sup>40</sup>

- a. Penentuan kebutuhan untuk dilaksanakan proses pengadaan;
- b. Menentukan berbagai bentuk syarat kerja;
- c. Penetapan berbagai sumber kandidat;
- d. Memilih peserta atau kandidat;
- e. Pemberitahuan hasil kepada para kandidat;
- f. Penunjukan para kandidat terpilih.

Kemudian dalam Pasal 58 ayat (3) UU ASN mengatur bahwa Pengadaan PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibagi menjadi tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, tahap pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan sebagai PNS. Pasal 62 ayat (2) UU ASN mengatur bahwa seleksi dalam pengadaan calon PNS sesuai yang dimaksudkan dalam ayat (1) meliputi tiga tahapan, yaitu seleksi berkas administrasi, tes bidang kompetensi/kemampuan dasar dan terakhir tahapan tes untuk kompetensi bidang.

Adapun Pasal 96 ayat (2) UU ASN menyatakan bahwa pengadaan calon PPPK sebagaimana yang dimuat dalam ayat (1) dilakukan melalui berbagai prosedur yang dimulai dengan tahap perencanaan, dilanjutkan pengumuman lowongan kepada khalayak

---

<sup>39</sup> Lihat Pasal 55 ayat (1) huruf b Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>40</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op.cit.*, hlm. 106.



umum, tahap pelamaran, tahap paling fundamental yaitu seleksi, serta pengumuman hasil seleksi dan prosesi pengangkatan para PPPK yang telah terpilih.

Pada umumnya deretan proses seleksi ASN ini, diadakan melalui penyaringan dengan berbagai materi ataupun pemeriksaan, dengan bentuk seleksi sebagai berikut:

- a. Penilaian atau tes administrasi dengan tujuan mencocokkan antara data pelamar terhadap formasi yang ada;
- b. Tes kompetensi atau akademik, ruang lingkup materi yang diadakan pada bagian ini disesuaikan dengan minat dan tingkat keuangan atau finansial organisasi;
- c. Tes psikologi yang dilakukan oleh tim psikologi;
- d. Tes kesehatan dilakukan oleh tim kesehatan yang berkompeten dan langsung ditunjuk; serta
- e. Terakhir diadakan serangkaian wawancara.<sup>41</sup>

Selain itu, terdapat pula berbagai persyaratan yang perlu dipenuhi oleh setiap orang (dalam hal ini yang dimaksud adalah pelamar) untuk melewati serangkaian pengalihan ASN, antara lain:<sup>42</sup>

1. Berkewarganegaraan Indonesia;
2. Berada pada interval usia serendah-rendahnya yaitu 18 tahun serta maksimal berusia 35 tahun;

---

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education dan PuKAP, Jakarta, hlm. 48.

3. Tidak pernah menjalani proses pidana dengan pidana penjara tetap atau pidana dengan kurungan jangka pendek yang didasarkan pada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (kecuali yang dipidana dengan masa percobaan);
4. Tidak pernah berhenti dan diberhentikan secara hormat dengan permohonan atau kehormatannya sendiri sebagai PNS/anggota TNI/anggota Polri, atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai seorang pegawai swasta;
5. Tidak menduduki atau berada pada posisi sebagai Calon ataupun telah menjadi Pegawai Negeri Sipil;
6. Memiliki jenjang pendidikan, daya kecakapan, kemudian keahlian serta keterampilan sesuai dengan yang diperlukan;
7. Memiliki kepribadian atau perilaku yang baik;
8. Sehat baik jasmani (fisik) maupun rohani (jiwa);
9. Bersedia untuk dilokasikan diseluruh wilayah NKRI ataupun luar negeri yang akan ditentukan oleh pemerintah; serta
10. Berbagai syarat lain sesuai ketentuan dalam persyaratan jabatan, dalam hal ini syarat khusus yang ditentukan oleh lembaga atau instansi yang bersangkutan.

Senada dengan penjelasan prosedur pengalihan ASN diatas, prosedur dalam hal pengalihan pegawai KPK untuk selanjutnya menjadi ASN, diatur pula secara runut melalui aturan teknisnya.

Secara teknis diatur dalam PKPK Nomor 1 Tahun 2021. Pasal 5 ayat (2) dalam PKPK tersebut menyebutkan syarat pengalihan yang terdiri atas:

- a. Bersedia untuk menduduki jabatan sebagai PNS;
- b. Bersedia untuk senantiasa setia serta taat kepada Pancasila, kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, maupun kepada pemerintahan yang dinyatakan legal/sah;
- c. Tidak memiliki keterlibatan atau menjadi bagian dalam kegiatan dari perkumpulan yang dilarang oleh pemerintah dan jelas dilarang oleh putusan pengadilan;
- d. Berintegritas serta bermoralitas;
- e. Memiliki kesesuaian terhadap kualifikasi dalam persyaratan jabatan; dan
- f. Berkompeten sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam persyaratan jabatan.

### **C. Tes Wawasan Kebangsaan**

Dalam menghadapi seleksi penerimaan calon ASN maka, peserta terlebih dahulu harus melalui Tes Kompetensi Dasar (TKD) atau sering pula disebut Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang memuat 3 kategori atau 3 jenis seleksi, yaitu Tes Intelegensia Umum (TIU), Tes Karakteristik Pribadi (TKP) serta Tes Wawasan Kebangsaan (TWK). Salah satu dasar pelaksanaan SKD adalah Permenpan RB Nomor 37

Tahun 2018 yang mewajibkan para peserta seleksi CASN untuk melewati dan melulusi tahapan SKD, yang diikuti setelah dinyatakan lolos dari seleksi administrasi.<sup>43</sup>

TWK merupakan subtes yang menguji mengenai tingkat wawasan terkait kebangsaan peserta. Contohnya pengetahuan mengenai sejarah perjuangan bangsa, seputaran UUD NRI Tahun 1945, dan lain-lain.<sup>44</sup> Senada dengan penjelasan diatas dalam referensi berbeda, TWK merupakan salah satu Tes Kompetensi Dasar (TKD atau disebut pula SKD) yang harus diikuti oleh para peserta yang mengikuti seleksi penerimaan CASN. TWK dilaksanakan untuk menguji kemampuan peserta dalam penguasaan materi kebangsaan Indonesia yang terdiri atas Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, wawasan kebhinekaan (yaitu hal-hal yang terkait Bhineka Tunggal Ika) dan wawasan lebih lanjut yang terdiri atas:<sup>45</sup>

- a. Seputar sistem ketatanegaraan Indonesia, baik terhadap pemerintah pusat hingga pada pemerintahan daerah;
- b. Sejarah dalam perjuangan bangsa Indonesia;
- c. Peran dan kedudukan Bangsa Indonesia pada tatanan regional hingga global; dan

---

<sup>43</sup> Matius Bangu dan Adi Pradana, "Evaluasi Sistem Passing Grade dan Faktor Dispartetas Antar Daerah dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)", Jurnal Retentum, Universitas Darma Agung, Vol. 1, Nomor 2 Agustus 2020, hlm. 150.

<sup>44</sup> Heriyanto dan Sulaiman, "Pelatihan Peningkatan *Skill* dan Pengetahuan dalam Menghadapi Tes Seleksi CPNS 2020 di Kota Pontianak", Jurnal Abdidias, Universitas Pahlawan, Vol. 1, Nomor 5 2020, hlm. 322-323.

<sup>45</sup> <https://kesbangpol.palangkaraya.go.id/wp-content/uploads/sites/16/2018/11/CAT-TWK-Tes-Wawasan-Kebangsaan.pdf>, diakses pada 17 Desember 2021 Pukul 14.03 WITA.

- d. Tingkat keahlian serta mampunya dalam berbahasa nasional yaitu bahasa Indonesia.

Sedangkan tujuan pelaksanaan dari TWK berdasarkan pada Pasal 36 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, diuraikan bahwa:

Tes wawasan kebangsaan sebagaimana yang dimaksud didalam Pasal 35 ayat (3) huruf a bertujuan dalam menilai tingkat penguasaan terhadap tingkat pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan:

- a. nasionalisme, bertujuan mampu untuk mewujudkan nilai kepentingan nasional bersesuaian dengan cita-cita dan tujuan yang sama dengan terus mempertahankan identitas nasional;
- b. integritas, dengan tujuan dapat menjunjung tinggi nilai dan pengimplementasian kejujuran, ketangguhan, komitmen serta tingkat konsistensi sebagai wujud satu kesatuan sikap untuk mencapai tujuan nasional;
- c. bela negara, bertujuan mampu dalam berperan aktif demi mempertahankan eksistensi bangsa dan negara; dan
- d. pilar negara, dengan tujuan dapat membentuk suatu karakter positif dengan pemahaman dan pengamalan dari nilai-nilai yang terdapat dalam Pancasila, selanjutnya nilai dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia hingga Bhinneka Tunggal Ika itu sendiri.

#### **D. Analisis Prosedur Pelaksanaan TWK dalam Seleksi Pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN Berdasarkan PKPK Nomor 1 Tahun 2021**

Serangkaian pengalihan terhadap pegawai KPK untuk menjadi ASN menimbulkan dilematis yang berujung pada sebuah problematika yang terus bergulir semenjak disahkannya revisi UU KPK pada tahun 2019. Hal ini tertuju pada bagaimana dasar dan proses pengalihan tersebut yang menuai pro kontra diberbagai kalangan. Khususnya

kehadiran dan prosedur pelaksanaan asesmen TWK sebagai tahapan alih status para pegawai KPK untuk menjadi pegawai ASN.

Kedudukan TWK terhadap pegawai KPK tentu berimplikasi dan menjadi fokus utama dalam menjawab posisi TWK ini, apakah betul menjadi proses seleksi ataukah hanya bagian dari pengalihan pegawai KPK menjadi pegawai ASN semata.

Sebelum menjawab terkait kedudukan, terlebih dahulu diadakan komparasi demi ditemukannya beberapa perbedaan antara proses pelaksanaan TWK pada prosesi seleksi calon ASN pada umumnya terhadap rangkaian TWK terhadap Pegawai KPK.

**Tabel. 2.1 Perbedaan TWK Pegawai KPK**

<b>Perbedaan</b>	<b>TWK CASN Pada Umumnya</b>	<b>TWK KPK</b>
Dasar Hukum	a. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; b. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;	a. UU Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

	<p>c. Perpres Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi</p> <p>d. Permen-PANRB Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;</p> <p>e. Permen-PANRB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil</p>	<p>b. PP Nomor 41 Tahun 2020 Pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN</p> <p>c. PKPK Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengalihan Pegawai KPK menjadi Pegawai ASN</p>
Subtansi	<p>CPNS menurut BKN merupakan proses <i>entry level</i>, yang tentunya soal-soal TWK yang dimunculkan hanya</p>	<p>TWK bagi pegawai KPK dilakukan terhadap mereka yang telah menduduki jabatan tinggi atau dapat dikatakan</p>

	berupa pertanyaan terkait dengan pemahaman terhadap hal wawasan kebangsaan. <sup>46</sup>	jabatan senior. Seperti jabatan sebagai Deputi, posisi Direktur atau Kepala Biro, jabatan sebagai Kepala Bagian, menduduki jabatan sebagai Penyidik Utama, dan lain sebagainya. Dari hal itu, disimpulkan untuk selanjutnya digunakan jenis tes yang mampu mengukur dan menilai seberapa jauh tingkat keyakinan maupun keterlibatan mereka terkait proses dalam berbangsa maupun dalam hal bernegara.
Metode	Satu alat ukur (biasanya melalui test tertulis saja),	<i>Assessment Center</i> yang juga dikenal

<sup>46</sup> <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5564098/tentang-tes-wawasan-kebangsaan-ujian-buat-pegawai-kpk-untuk-jadi-asn>, diakses pada 17 Maret 2022 Pukul 12.09 WITA.



	atau disesuaikan dengan perekrutan lembaga atau kementerian.	sebagai multi-metode (penggunaan lebih dari satu alat ukur) dan multi-asesor. <sup>47</sup>
--	--	---

Apabila diurutkan secara sistematis, landasan hukum pelaksanaan pengalihan pegawai KPK ini terkhusus perihal pelaksanaan TWK diawali dengan amanat oleh UU KPK. Pasal 69C UU KPK menyebutkan bahwa “ketika Undang-Undang ini dinyatakan untuk berlaku, maka seluruh pegawai dalam tataran KPK dengan statusnya yang belum sebagai pegawai ASN dapat diangkat menjadi pegawai ASN dalam jangka waktu paling lama yakni 2 (dua) tahun yang dihitung mulai berlakunya Undang-Undang ini yang tentunya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Frasa kata mengenai “dapat diangkat” menunjukkan bahwa pegawai KPK tidak secara serta merta dapat diangkat menjadi ASN. Frasa kata tersebut tentu mengisyaratkan adanya sebuah proses yang perlu dilalui oleh pegawai KPK untuk menjadi ASN. Proses ini nyatanya tidak disebutkan dengan pemberian makna secara jelas, apakah diadakan melalui sebuah proses seleksi ataukah tidak. Tidak hanya itu, ketika mengacu kepada salah satu batu uji aturan kepegawaian

---

<sup>47</sup> <https://www.bkn.go.id/berita/pelaksanaan-asesmen-tes-wawasan-kebangsaan-seleksi-pegawai-asn-kpk-sudah-sesuai-prosedur>, diakses pada 17 Maret 2022 Pukul 12.18 WITA.

Indonesia yakni UU ASN, maka frasa pengalihan tidaklah dikenal dan disebutkan didalam UU tersebut melainkan hanya frasa pengangkatan. Kendatipun, pengalihan dijadikan frasa didalam PP Nomor 41 Tahun 2020 seyogyanya tidak dipersamakan dengan proses seleksi ASN pada umumnya. Kita dapat mengambil contoh dari PPNomor 8 Tahun 2010 tentang Perubahan Ketiga Atas PP Nomor 15 Tahun 2001 tentang Pengalihan Status Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk Menduduki Jabatan Struktural, dalam PP tersebut frasa “pengalihan” betul dikenal namun prosedur pelaksanaannya tidaklah melewati proses seleksi seperti biasanya karena pengalihan yang dimaksudkan didalamnya adalah perubahan status yang dilewati dengan memenuhi permintaan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan melampirkan berkas-berkas administrasi saja.

Selanjutnya, syarat untuk pengalihan para Pegawai KPK untuk menjadi ASN dijewantahkan dengan diterbitkannya peraturan pelaksana yang terdapat dalam PP Nomor 41 Tahun 2020 secara tegas mengatur mengenai aturan pengalihan para pegawai KPK untuk menjadi pegawai ASN. Didalam Pasal 58 ayat (3) UU ASN mengatur bahwa Pengadaan PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibagi menjadi tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, tahap pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan sebagai PNS. Untuk pengalihan pegawai KPK menjadi

ASN sendiri memiliki perbedaan yang dapat dilihat pada syarat pengalihan disebutkan pada Pasal 3 PP Nomor 41 Tahun 2020, yakni:

Pengalihan Pegawai KPK untuk menjadi Pegawai ASN sesuai yang dimaksudkan didalam Pasal 2 dilaksanakan melalui syarat:

- a. Memiliki status sebagai Pegawai Tetap atau Pegawai Tidak Tetap dari KPK;
- b. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta pemerintahan yang dinyatakan sah;
- c. Memiliki keahlian/kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan jabatan;
- d. Memiliki suatu kompetensi sesuai dengan yang dipersyaratkan jabatan;
- e. Berintegritas serta memiliki moralitas yang baik; dan
- f. Syarat lainnya yang bersesuaian terhadap ketentuan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait ASN ditetapkan lebih lanjut didalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi.

Untuk tahapan pengalihan, dijumpakan dalam Pasal 4 PP ini yang berbunyi bahwa:

- (1) Pengalihan Pegawai KPK untuk menjadi Pegawai ASN, melalui berbagai tahapan yang disebutkan sebagai berikut:
  - a. Diadakan penyesuaian terhadap jabatan-jabatan pada lingkup KPK saat ini menjadi jabatan-jabatan ASN berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan ;
  - b. Melaksanakan suatu pengidentifikasian terhadap jenis serta jumlah pegawai KPK saat ini;
  - c. Melakukan pemetaan kecocokan kualifikasi, kompetensi maupun pengalaman para Pegawai KPK terhadap jabatan ASN yang akan diduduki;
  - d. Mengadakan pelaksanaan pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana yang dimaksudkan didalam Pasal 2 untuk menjadi PNS atau PPPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; serta
  - e. Melaksanakan penetapan terhadap kelas jabatan yang disesuaikan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pelaksanaan pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi untuk menjadi Pegawai ASN, dilaksanakan dengan memperhatikan struktur organisasi serta tata kerja dari Komisi Pemberantasan Korupsi.

Dari PP Nomor 41 Tahun 2020 kemudian secara tegas mengamanatkan pengaturan tata cara pengalihan pegawai KPK secara lanjut pada PKPK Nomor 1 Tahun 2021. Kehadiran PKPK inilah yang kemudian menjadi peraturan teknis sekaligus sandaran langsung pelaksanaan TWK. Bisa dilihat pada Pasal 5 PKPK Nomor 1 Tahun 2021, sebagai berikut:

- (1) Pegawai KPK sebagaimana dimaksudkan pada Pasal 2 yang masih menjalankan tugasnya dapat beralih untuk menjadi PNS.
- (2) Pengalihan Pegawai KPK menjadi PNS terhadap yang dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui syarat:
  - a. Memiliki kesediaan untuk menjadi PNS;
  - b. setia serta taat kepada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, setia dan taat kepada NKRI, dan tentunya kepada pemerintahan yang sah;
  - c. tidak menjadi bagian dari organisasi yang dilarang oleh pemerintah dan/atau berdasar putusan pengadilan;
  - d. berintegritas dan memiliki moral yang baik;
  - e. mempunyai kualifikasi yang bersesuaian dengan persyaratan jabatan; dan
  - f. memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (3) Syarat yang dimaksudkan dalam ayat (2) huruf a sampai dengan huruf d dituangkan melalui surat pernyataan sesuai yang dicantumkan dalam Lampiran I yang merupakan satu kesatuan dari Peraturan Komisi ini.
- (4) Selain menandatangani surat pernyataan sesuai yang dimaksud dalam ayat (3), maka syarat ayat (2) huruf b dipenuhi dengan dilaksanakannya asesmen TWK oleh KPK yang bekerja sama dengan BKN.
- (5) Untuk memenuhi syarat yang dimaksudkan pada ayat (2) huruf e dan huruf f ditetapkan melalui keputusan Sekretaris Jenderal.
- (6) Pegawai KPK yang tidak memiliki kesediaan menjadi PNS terhadap apa yang dimaksudkan pada ayat (2) huruf a dapat

beralih menjadi PPPK dengan jabatan disesuaikan melalui ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila dicermati maka, pada Pasal 5 PKPK Nomor 1 Tahun 2021 terkhusus yang tertera pada bagian ayat (4) merupakan sebuah syarat tambahan yang dihadirkan sendiri oleh lembaga KPK. Bagaimana tidak, dari PP Nomor 41 Tahun 2020 secara *expressive verbis* hanya mensyaratkan untuk bersedia, senantiasa setia serta taat kepada Pancasila, kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, maupun kepada pemerintahan sah. Secara lanjut, syarat tersebut diturunkan pada PKPK melalui Pasal 5 ayat (2). Untuk mekanisme yang menunjukkan kesetiaan tersebut dituangkan melalui surat pernyataan saja [sesuai ayat (3) PKPK Nomor 1 Tahun 2021]. Lantas secara serta merta menghadirkan aturan tambahan pada huruf selanjutnya [dalam hal ini ayat (4)] untuk mengadakan TWK dengan dalih untuk memenuhi syarat ayat (2). Pertanyaan mendasar kemudian yang muncul adalah persyaratan yang terdapat pada Pasal 5 ayat (2) tepatnya huruf a, c dan d hanya dituangkan melalui surat pernyataan sedangkan huruf b mesti melalui sebuah proses yang disebut TWK. Tentu prosedur ini tidak berdiri dengan dasar hukum yang kuat dan tidak sesuai kebutuhan pengalihan pegawai KPK. Apakah syarat tambahan ini dimungkinkan dalam sebuah aturan PKPK ini, tentu yang menjadi landasannya adalah apa yang dipersyaratkan dalam PP tidak boleh dilampaui oleh aturan dibawahnya (dalam hal ini PKPK) terlebih proses peralihan ini perlu

dimaknakan berbeda dan istimewa sehingga prosedurnya tidaklah boleh dipersamakan dengan seleksi pada umumnya sekalipun itu TWK.

Pada dasarnya proses pengalihan para pegawai KPK perlu dimaknakan sebagai proses yang berbeda (dapat dikatakan istimewa) dibanding proses seleksi ASN pada umumnya. Proses pengalihan pegawai KPK, berdiri bukan karena kehendak individu melainkan adanya sebuah hukum yang mengharuskan pengalihan tersebut. Terlebih, pegawai KPK ini telah melewati masa sebagai pegawai yang menjalankan tugas dalam kelembagaan KPK sehingga prosedurnya pun tidak boleh dipersamakan dengan prosedur pada umumnya termasuk kehadiran TWK didalam PKPK ini.

Untuk tahapan pelaksanaan TWK KPK, diadakan dari tanggal 18 Maret hingga tanggal 9 April tahun 2021. KPK sendiri telah melakukan kerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara (yang disingkat BKN) untuk mengadakan TWK terhadap 1352 pegawai KPK.<sup>48</sup> Kerjasama tersebut dinyatakan telah dinyatakan bersesuaian dengan Pasal 5 ayat (4) PKPK Nomor 1 Tahun 2021.

Sejalan terhadap penjelasan pada tinjauan pustaka, jelas bahwa aspek yang diukur dalam pelaksanaan TWK KPK terdiri atas aspek integritas, aspek netralitas serta aspek radikalisme.<sup>49</sup> Rangkaian TWK

---

<sup>48</sup> <https://www.antaraneews.com/berita/2154814/melihat-landasan-hukum-proses-alih-status-pegawai-kpk>, diakses pada 25 Februari 2022 Pukul 11.06 WITA.

<sup>49</sup> Hanna Nurhaqiqi, "Membaca Radikalisme Semu di Komisi Pemberantasan korupsi (KPK): Analisis Wacana Isu Taliban dalam Tubuh KPK", Jurnal Kopis: Kajian Penelitian dan Pemikiran Komunikasi Penyiaran Islam, Vol. 4, Nomor 1 Agustus 2021 , hlm. 17.

KPK dibagi dalam beberapa tahapan sebagaimana disebutkan sebagai multi-metode sebagai berikut:<sup>50</sup>

- a. Tahapan penilaian Indeks Moderasi Bernegara (IMB) diadakan secara tertulis dan tes Integritas dilaksanakan dari tanggal 9 hingga 10 Maret tahun 2021;
- b. Tahapan tes profiling diadakan dari tanggal 9 hingga 17 Maret tahun 2021; serta
- c. Terakhir, tes wawancara dilaksanakan tertanggal 18 Maret hingga 9 April tahun 2021.

Untuk mendukung rangkaian TWK, maka sistem multi asesor menjadi pilihan KPK bersama-sama BKN, dengan menarik lima instansi pada tahapan TWK. Kelima instansi tersebut yaitu Pusat Intelijen TNI Angkatan Darat, Dinas Psikologi TNI Angkatan Darat, Badan Intelijen Negara (BIN), Badan Intelijen Strategis (BAIS) TNI serta dari Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT).

peran dan tanggung jawab yang dijalankan masing-masing instansi tersebut, sebagai berikut:

1. Dinas Psikologi dari TNI Angkatan Darat dan BAIS TNI memiliki tugas pada tahapan Tes Indeks Moderasi Bernegara-(68) dan penilaian Integritas;
2. BIN dan BNPT bertugas pada terwujudnya proses dari profiling;

---

<sup>50</sup> <https://news.detik.com/berita/d-5561603/perbandingan-tes-wawasan-kebangsaan-pegawai-kpk-dan-cpns?single=1>, diakses pada 1 Februari 2022 Pukul 12.24 WITA.

3. BAIS TNI, Pusat Intelijen TNI Angkatan Darat dan BNPT bertugas dalam melakukan wawancara dengan para pegawai KPK;
4. BKN bersama BNPT, BIN, Pusat Intelijen TNI Angkatan Darat; dan
5. Dinas Psikologi dari TNI Angkatan Darat sebagai tim pemantau hasil penilaian asesmen TWK terhadap pegawai KPK.

Hal menarik yang kemudian muncul dalam proses pelaksanaan TWK adalah pada tahapan wawancara. Subtansi pertanyaan yang dimunculkan asesor kepada para Pegawai KPK menimbulkan gradasi terhadap kejelasan aspek yang diukur dalam TWK. Beberapa diantaranya memuat pertanyaan mengenai:<sup>51</sup>

1. Status Pegawai KPK yang belum menikah;
2. Hasrat perempuan Pegawai KPK;
3. Kesiapan menjadi istri kedua; serta
4. Hal yang dilakukan saat berpacaran.

Bahkan, pertanyaan yang dilontarkan dalam TWK juga menyinggung hal terkait dengan keinginan untuk melepas hijab, perihal LGBT, membahas kaum Cina, serta mempertanyakan pilihan antara apakah memilih Alquran dan Pancasila.<sup>52</sup> Pertanyaan yang bernada demikian, dianggap tidak relevan terhadap subtansi yang ingin dicapai

---

<sup>51</sup> <https://www.suara.com/news/2021/05/07/135644/daftar-pertanyaan-tes-alih-status-pegawai-kpk-yang-lecehkan-perempuan>, diakses pada 23 Maret 2022 Pukul 00.26 WITA.

<sup>52</sup> Ira Purniawati (dkk.), "Pengalihan Status Pegawai Dilingkungan Komisi Pemberantasan Korupsi (Analisis Putusan Nomor 28/PUU-XIX/2021)", *Jurnal Ikamakum*, Vol. 1, Nomor 2 2021, hlm. 790.



dalam penilaian TWK terlebih tidak berkaitan dengan tugas, peran serta tanggung jawab yang diamanahkan kepada para pegawai KPK.

Hasil dari serangkaian TWK sebagai salah satu tahapan pengalihan para pegawai KPK menjadi ASN kemudian bermuara pada dua kesimpulan hasil tes atau kategori, yaitu peserta yang memenuhi syarat (disingkat MS) dan dinyatakan tidak memenuhi syarat (disingkat TMS). Dari hasil akhir penilaian TWK ditetapkan 1274 peserta dinyatakan MS dan terdapat 75 dinyatakan TMS. Dengan berakhirnya rangkaian TWK, selanjutnya keluarlah sebuah SK yaitu Keputusan Pimpinan KPK bernomor 652 Tahun 2021 dengan menyatakan bahwa pegawai KPK yang berstatus TMS kemudian diarahkan untuk menyerahkan tugas maupun tanggung jawab mereka kepada atasan.

Dengan adanya penetapan TMS akibat proses TWK yang telah dilalui, maka dapat disimpulkan bahwa fakta yang terjadi adalah proses TWK merupakan bagian dari proses seleksi yang berimplikasi pada pemangkasan para pegawai KPK (terkhusus TMS) untuk menjadi ASN. Berikut 53 dari dari 75 peserta yang dinyatakan TMS sehingga diharuskan untuk menyerahkan jabatan mereka kepada atasan yang berdasarkan Keputusan Pimpinan KPK Nomor 652 Tahun 2021. Adapun daftar dari nama-nama pegawai KPK yang dinyatakan tidak memenuhi standari dari TWK sebagai berikut.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210505121817-12-638805/daftar-lengkap-nama-pegawai-kpk-tak-lolos-twk>, diakses pada 19 Maret 2022 Pukul 19.49 WITA.

**Tabel 2.2 Daftar Nama Pegawai KPK Tidak Lolos TWK**

1. Sujanarko	28. Christie Afriani
2. Novel Baswedan	29. Iguh Sipurba
3. Juliandi Tigor Simanjuntak	30. March Falentino
4. Damas Widyatmoko	31. Rizki Bayhaqi
5. Ambarita Damanik	32. Rieswin Rachwell
6. Novariza	33. Herry Muryanto
7. Nurul Huda Suparman	34. Marina Febriana
8. Rahmat Reza Masri	35. Rizka Anungnata
9. Arien Winiasih	36. Samuel Fajar Hotmangara
10. Budi Sokmo Wibowo	Tua Siahaan
11. Rasamala Aritonang	37. Arba'a Achmadin Yudho
12. Benydictus Siumlala Martin	Sulistyo
Sumarno	38. Yudi Pornomo
13. Chandra Sulistio Reksoprodjo	39. Candra Septina
14. Sugeng Basuki	40. Wisnu Raditya Ferdian
15. Andi Abdul Rachman Rachim	41. Farisal Djabbar
16. Adi Prasetyo	42. Yulia Anastasia Fu'ada
17. Hotman Tambunan	43. Waldy Gagantika
18. Agtaria Adriana	44. Teuku Rully
19. Nanang Priyono	45. Herbert Nababan
20. Ita Khoiriyah	46. Andre Dedy Nainggolan
21. Giri Suprapdiono	47. Abdan Syakuro

22. Aulia Postiera	48. Afief Yulian Miftach
23. Qurotul Aini	49. Ahmad Fajar
24. Tri Artining Putri	50. Ronald Paul
25. Harun Al Rasyid	51. Budi Agung Nugroho
26. Praswad Nugraha	52. Airien Marttanti Koesniar
27. Hasan	53. Panji Prianggoro

Daftar dari peserta TWK yang dinyatakan tidak lolos melalui prosedur TWK ini secara jelas menghadirkan pertentangan atau ketidaksepakatan terhadap prosedur pelaksanaan TWK. Terlebih tolak ukur ketidaklolosan para peserta yang telah mengabdikan diri di lembaga KPK dengan kinerja yang baik, dinyatakan tidak transparan. Salah satunya Novel Baswedan yang berperan dalam penanganan kasus korupsi dengan skala besar di Indonesia seperti kasus E-KTP, kasus Akil Mochtar, kasus Nurhadi Abdurachman, kasus menyangkut suap kasus perkebunan kelapa sawit yang dikaitkan dengan kelapa daerah yaitu Bupati Buol, dan beberapa kasus besar lainnya.<sup>54</sup>

Padahal, Pasal 51 UU ASN dikenal adanya sistem merit. Sistem ini merupakan suatu kebijakan dalam hal manajemen ASN berdasarkan

---

<sup>54</sup> <https://www.suara.com/news/2019/12/28/131648/5-kasus-besar-yang-ditangani-novel-baswedan-hingga-disiram-air-keras?page=all>, diakses pada 21 Maret 2021 Pukul 23.05 WITA.

pada bagaiman suatu bentuk kualifikasi, tingkat kompetensi dan rekam jejak kinerja secara adil serta wajar tanpa memandang perbedaan latar belakang yang beragam. Sistem ini dimaksudkan untuk pembinaan karir pegawai serta menghargai prestasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seingga, para pegawai yang dinyatakan TMS akibat TWK mesti diadakan sebuah sistem merit dalam menilai kinerja terdahulu mereka. Diluar adanya prosedur TWK yang tidak mengandung unsur subtansi penilaian yang relevan dan bijak.

Lantas mengapa TWK menjadi konsekuensi terhadap tidak lolosnya mereka dalam pengalihan menjadi ASN ini. Fakta inilah yang kemudian mengundang sejumlah 75 guru besar, disebutkan sebagai Koalisi dari Guru Besar Antikorupsi yang kemudian mengemukakan pandangan mereka mengenai pelaksanaan TWK yang dinilai tidak memiliki suatu dasar hukum. Terlebih para pegawai KPK yang dinyatakan tidak lolos TWK kemudian ditarik untuk diangkat sebagai ASN Polri. Realitas ini secara jelas memperlihatkan prosedur TWK yang tidak berlandaskan pada aturan hukum dan mengandung kekeliruan.

Bfigur KPK yang dilimitasi dalam prosedur TWK merupakan gambar nyata akan bentuk "kegagalan prosedur dan pihak terkait dalam memahami bagaimana sketsa konsep dan tata cara mengukur sebuah wawasan kebangsaan secara utuh ".<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Anggiat P. Simamora dan Ramsul Nababan, "Landasan dan Dampak Hukum Test Wawasan Kebangsaan KPK: Suatu Kajian Doktrinal", Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik, Vol. 3, Nomor 2 September 2020, hlm. 202.