

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI
SIPII DI KOTA PAREPARE SETELAH BERLAKUNYA
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2024 TENTANG
APARATUR SIPII NEGARA**

Disusun dan diajukan oleh:

Khofifah Yan Indaryanti

B021171028



PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

HALAMAN JUDUL

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI KOTA PAREPARE SETELAH BERLAKUNYA
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIIL NEGERA**

OLEH:

KHOFIFAH YAN INDARYANTI

B021171028

SKRIPSI

**Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana pada Program Studi
Hukum Administrasi Negara**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

PENGESAHAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA PAREPARE
SETELAH BERLAKUNYAUNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

Disusun dan diajukan oleh:
KHOFIFAH YAN INDARYANTI
B021171028

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian
Studi Program Sarjana Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin
pada tanggal 5 April 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Ariani Arifin, S.H., M.H
NIP. 198306052006042003



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H
NIP. 195710291983031002

Ketua Program Studi

Sarjana Hukum Administrasi Negara



Dr. Hijrah Adhyanti Mirzani, S.H., M.H
NIP. 19790326 200812 2 002

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsi mahasiswa :

Nama : KHOFIFAH YAN INDARYANTI
Nomor Induk Mahasiswa : B021171028
Program Studi : Sarjana Hukum Administrasi Negara
Judul : Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Kota
Parepare Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5
Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian Skripsi .


Makassar, 23 Februari 2023

Pembimbing Utama



Ariani Arifin ,S.H., M.H.
NIP. 19830605 200604 2 003

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Abdul Razak ,S.H., M.H.
NIP. 19571029 198303 1 002



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 : KHOFIFAH YAN INDARYANTI
N I M : B021171028
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Kota Parepare
Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara

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

Makassar, Maret 2023



Prof. Dr. Hamzah Halim, SH.,M.H.,M.A.P.
NIP. 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khofifah Yan Indaryanti
Nim : B021171028
Program Studi : S1 - Hukum Administrasi Negara
Judul : PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI KOTA PAREPARE SETELAH BERLAKUNYA
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Naskah Tugas Akhir yang saya serahkan untuk Uji Turnitin adalah naskah yang telah disetujui oleh Pembimbing/Promotor
2. Jika naskah Tugas Akhir yang saya serahkan untuk Uji Turnitin berbeda dengan naskah yang disetujui oleh Pembimbing/Promotor, dan berdasarkan hasil pemeriksaan Tim Turnitin dapat diduga dengan sengaja saya lakukan dengan maksud untuk memanipulasi dan mengakali aplikasi Turnitin, maka saya bertanggung jawab dan bersedia menerima sanksi untuk menunda proses Uji Turnitin Naskah Tugas Akhir saya selama jangka waktu 3 (tiga) bulan.

Demikian Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada tekanan atau paksaan dari siapapun.

Makassar, 25 Februari 2023

Yang Menyatakan



Khofifah Yan Indaryanti

ABSTRAK

KHOFIFAH YAN INDARYANTI (B021171028) “PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA PAREPARE SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA”. (Di bawah bimbingan Ibu Ariani Arifin sebagai Pembimbing I dan Bapak Abdul Razak sebagai Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme dan prosedur pelaksanaan pengadaan PNS di Kota Parepare setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN serta faktor penghambat pelaksanaan PNS di Kota Parepare.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan data penelitian yang diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan kemudian dianalisis secara kualitatif kemudian dijelaskan secara deskriptif.

Adapun hasil penelitian ini, yaitu **Pertama**, mekanisme dan prosedur pelaksanaan pengadaan PNS di Kota Parepare sudah sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. **Kedua**, faktor penghambat dalam pelaksanaan pengadaan PNS di Kota Parepare terdiri dari 2 (dua) faktor, diantaranya faktor internal dalam hal pendanaan yaitu keterbatasan penyediaan dana selama proses pelaksanaan CAT, penetapan formasi, rekrutmen, dan jadwal seleksi dan faktor eksternal yaitu kendala yang ditimbulkan dari masyarakat dalam hal prosedur administratif yang kurang kongkrit

Kata kunci: Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat sertasalam tak lupa penulis hanturkan kepada junjungan besar kita Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi tauladan agar setiap langkah dan perbuatan kita selalu berada di jalan kebenaran dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada-Nya, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya sampai akhir zaman. Skripsi ini dibuat guna memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dengan mengangkat judul “Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Kota Parepare Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”.

Penulis sebagai manusia biasa menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat beberapa kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis menerima kritik serta saran terkait skripsi ini. Penulis juga sangat berharap, skripsi ini dapat menambah pengetahuan serta bermanfaat bagi para pembaca.

Berbagai rintangan dihadapi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini maupun dalam menjalani kehidupan perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Namun, berkat doa, bantuan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak pada akhirnya hal tersebut dapat penulis lalui. Maka pada kesempatan ini, izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua penulis, kepada Ayahanda tercinta **Yan Ambasalu, S.E** dan Ibunda tercinta **Halijah Andi Patiroi** yang senantiasa merawat, mendidik, dan memberikan semangat serta senantiasa memberikan restu dan doa yang tak henti-hentinya kepada penulis dan dengan segala jerihpayahnya demi keberhasilan penulis. Kepada saudara-saudaraku tercinta **Saras Yan Damayanti, S.PWK., Rivaldy Yan, Fathur Yan** dan **Heriyansyah Yan** yang turut serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi dan tugas akhir ini.

Ucapan terima kasih juga diberikan setinggi-tingginya kepada yang terhormat Ibu **Ariani Arifin, S.H., M.H.** selaku Pembimbing Utama dan Bapak **Prof Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.** selaku Pembimbing Pendamping atas waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan ditengah kesibukan dan aktivitasnya yang senantiasa bersedia untuk membimbing penulis selama menempuh pendidikan sekaligus dalam penyusunan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada yang terhormat tim penguji Bapak **Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S** selaku Penguji I dan Ibu **Dian Utami Mas Bakar, S.H., M.H.** selaku Penguji II atas kesediaan menguji penulis dengan senantiasa memberikan saran serta masukan selama penyusunan skripsi ini.

Melalui kesempatan ini juga dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa. M. Sc.**

2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Bapak **Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P.** beserta para Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Ibu **Dr. Hijrah Adhyanti Mirzana, S.H., M.H.**
4. Kepada Seluruh Dosen dan Tim Pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu dalam skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalankan proses perkuliahan.
5. Seluruh Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang senantiasa memberikan bantuan dan pelayanan administrasi yang sangat baik sejak awal perkuliahan hingga tahap penyelesaian skripsi ini, terkhusus kepada **Pak Appan, Kak Tri, Pak Roni, Ibu Rini dan Pak Safar.**
6. Kepada Staf bagian Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan Staf Perpustakaan Pusat Universitas Hasanuddin, yang telah mengizinkan penulis untuk mendapatkan sumber-sumber literatur yang berguna bagi penelitian ini.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, Ibu **Adriani Idrus SP, MM.**, Kepala Bidang Perencanaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur, Bapak **Guntur M. S.H., M.H.** beserta Ibu **Yuni**, Ibu **Winda** dan seluruh pegawai di BKPSDM Kota Parepare yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian penulisan skripsi ini.

8. Sahabatku tercinta yang sudah penulis anggap sebagai saudari sendiri, **Fadhilah Surianto, S.E** dan **Indah Nur Angriani, S.Pd.** terima kasih selalu setia berteman dikala senang maupun sedih, memberikan rasa nyaman dalam kebersamaan, dukungan, nasihat, masukan, motivasi dan canda gurau serta kehangatan kalian yang masih terasa sejak masa SMA sampai saat ini, semoga akan selalu terjaga dengan baik. Aku sayang kalian!
9. Sahabat seperjuangan tercinta dan tersayang dari maba hingga saat ini, **Andi Fhani Rahmatul Jannah, S.H.** dan **Nurhayati, S.H.** terima kasih telah mewarnai hari-hari penulis selama ini, atas semua bantuan tulusnya secara langsung maupun tidak langsung, dukungan, pengalaman, canda tawa yang kalian berikan, serta masukan dan saran yang sangat berarti kepada penulis. Semoga kelak kita bisa sukses dengan impian kita masing-masing.
10. Kepada Sahabatku **Allu** yang secara suka rela selalu setia menemani dalam proses penyusunan skripsi ini, antar jemput ke rumah dosen, selalu menghibur, ajak jalan, makan bakso, keliling Makassar sampai Gowa, terima kasih sudah menjadi *human diary* selalu pinjamkan pundaknya untuk penulis dan selalu memotivasi agar skripsi ini segera terselesaikan dengan cepat. Terima kasih banyak suhu.
11. Temanku **Muh. Irvan Jaya, S.H.** terima kasih atas bantuannya secara langsung maupun tidak langsung sejak maba hingga saat ini, yang memberikan dukungan serta motivasi yang sangat luar biasa dan bermanfaat bagi penulis.
12. Teman-teman seperjuangan skripsi yang bentar lagi S.H. **Rusdianto, Wanda, Krisda** dan teman-teman yang masih berjuang. Terima kasih atas segala bantuannya, ilmunya, dan dukungan yang selalu memotivasi dan selalu ada saat

penulis membutuhkan bantuan. Semoga kelak kita menjadi orang yang sukses.

13. Temanku **Surya, S.H.** terima kasih karena telah membantu dalam beberapa hal terkait penulisan skripsi ini.
14. Teman-teman “**OTW**”, **Hijaz, Arif, Firman, Dila, Indah.** yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi serta canda gurau yang membuat penulis merasa senang dan nyaman.
15. Teman-teman **HANTU 2017.** Alumni maupun yang masih *on going* yang tidak bisa penulis sebut satu persatu namanya yang terpenting namanya selalu tersimpan dihati. Terima kasih atas bantuan, kerja sama, rasa solidaritas dan segala cerita dan pengalaman selama perkuliahan ini. Semoga sukses selalu kawHAN.
16. Keluarga besar **Formahan FH-UH** yang telah menjadi wadah untuk bertukar pikiran serta memberikan pengalaman selama masa perkuliahan penulis.
17. Keluarga besar dari kedua orangtua penulis, terima kasih atas doa dan dukungannya. Terkhusus kepada **Puang Besse** dan **Puang Wani.**
18. Kandaku yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan masukan serta saran yang sangat berarti kepada penulis, Kakanda **Muhammad Afrisya Hasyim, S.H.** terima kasih atas ilmu, bimbingan serta respon yang bermanfaat bagi penulis.
19. Seluruh pihak yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan yang telah

diberikan dengan penuh rahmat dan hidayah-Nya. Dalam segala keterbatasan dan kerendahan hati penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Tetapi saya berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca terkhusus untuk adik-adik di Fakultas Hukum. Akhir kata *Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*.

Makassar, 20 April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Aparatur Sipil Negara	11
B. Kepegawaian di Indonesia	13
C. Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara	16
D. Proses Perencanaan dan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil	18
BAB III	21
METODE PENELITIAN	21
A. Lokasi Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel	22
C. Jenis dan Sumber Data	22
D. Teknik Pengumpulan Data	23
E. Analisis Data	23
BAB IV	23
HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	23
A. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare	24
B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare	40

BAB V	48
KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur merupakan bagian dari mesin pemerintahan, pegawai negeri, dan aparatur masyarakat yang bertugas menyelenggarakan administrasi dan pembangunan. Dalam hal ini kedudukan PNS sangat penting, karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peran dan keikutsertaan PNS.¹ Pengadaan pegawai negeri pada hakekatnya merupakan mekanisme dan kegiatan pengisian jabatan yang lowong. Kegiatan dan mekanisme ini meliputi keseluruhan perencanaan, pengumuman, proses aplikasi dan implementasi.²

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional yang didasari pada semangat reformasi.

Semangat dikeluarkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa yang merupakan prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia.³ Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut UU ASN, jabatan PNS mencakup ketentuan Pasal 13 UU ASN, dimana jenis jabatan ASN terdiri dari jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah; Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian

¹ Ahmad Ghufroon, Sudarsono, 1991, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.4

² *Ibid*, hlm.30

³ Sri Hartati, Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.3-4

dan keterampilan tertentu.⁴

Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pengembangan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas, dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam Pasal 58 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri.⁵

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menjelaskan bahwa:

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) berdasarkan prioritas kebutuhan.
3. Penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah.
4. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) diatur berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah.
5. Dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) mempertimbangkan dinamika perkembangan organisasi

⁴ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.21

⁵ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Kementerian/Lembaga.⁶

Dan pada Pasal 22 Permen PANRB Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan:

1. Perencanaan;
2. Pengumuman Lowongan;
3. Pelamaran;
4. Seleksi;
5. Pengumuman hasil seleksi;
6. Pengangkatan Calon PNS dan masa percobaan Calon PNS; dan
7. Pengangkatan menjadi PNS.⁷

Perkembangan peraturan perundang-undangan terkait kepegawaian, khususnya tentang otonomi daerah, juga mengalami perubahan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian mengalami pergantian menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, jabatan PNS merujuk pada ketentuan Pasal 12 Undang-Undang ASN, dimana jenis jabatan ASN terdiri atas jabatan administrasi, jabatan fungsional, serta jabatan pimpinan tinggi. Menurut Pasal 1 Undang-Undang ASN, Jabatan Pimpinan Tinggi merupakan sekumpulan jabatan tinggi di instansi pemerintah; Jabatan Administrasi merupakan sekumpulan jabatan yang memiliki fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik, dan administrasi pemerintahan serta pembangunan; Jabatan

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁷ Permen PANRB Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Fungsional ialah sekumpulan jabatan yang memiliki fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.⁸

Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan tanggung jawab suatu daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan untuk kepentingan pemerintah dan masyarakat setempat. Tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah mempercepat terselenggaranya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, penguatan pelayanan, peran, serta masyarakat, dan daya saing daerah, dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan daerah dalam satu kesatuan sistem Negara Republik Indonesia.

Pemerintahan daerah adalah badan pemerintahan daerah sebagai bagian dari pemerintahan provinsi, yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Menurut Undang-Undang ASN Kepala Daerah memiliki fungsi sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.⁹

Akibat pelimpahan wewenang pengelolaan kepegawaian kepada daerah, maka setiap daerah baik Kabupaten/Kotamadya berhak mengatur urusan kepegawaiannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan serta keinginan masyarakat. Berdasarkan kebijakan tersebut, setiap daerah menetapkan norma, standar, dan prosedur SDM kepegawaian yang berbeda, sehingga menghasilkan kebijakan SDM kepegawaian daerah yang berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya. Dengan demikian hal tersebut akan menimbulkan masalah dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian itu sendiri. Kurangnya keseragaman penerapan norma, standar, dan prosedur dalam suatu daerah, menyebabkan perbedaan kualitas pejabat pusat dan daerah, yang akan

⁸ Ridwan HR, 2017, Hukum Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.21

⁹ Muhammad Afrisya Hasyim, 2020, "Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Kota Yogyakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm.3

berdampak pada pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.¹⁰

Proses pengadaan PNS selama ini masih tidak efektif (tidak tepat sasaran), tidak efisien (dari segi biaya dan waktu), bahkan sebagian diidentifikasi masih melakukan praktek-praktek KKN karena kurang transparan dan akuntabel. Hal ini disebabkan antara lain karena pola pengadaan PNS masih diwarnai oleh kebijakan politis, *family system*, ego sektoral kedaerahan, dan komersialisasi.¹¹

Instansi yang menetapkan jumlah pegawai yang akan direkrut, yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Menpan dengan memperhatikan pertimbangan dari Menteri Keuangan, karena terkait dengan anggaran yang masih menanggung semua gaji PNS. 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.

Setelah dilakukan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis, salah satu permasalahan yang terkait dengan rekrutmen BKPSDM di Kota Parepare secara umum terkait dengan minimnya anggaran yang tersedia untuk optimalisasi kepegawaian. Oleh karena itu, proses ini seringkali gagal mengkomunikasikan kebutuhan atau lowongan secara luas, misalnya melalui media nasional. Penyebaran pengumuman yang luas menyebabkan jumlah pelamar yang sangat banyak dan dikhawatirkan instansi terkait tidak dapat menyeleksi pelamar sebanyak itu dengan anggaran yang sangat terbatas, sehingga metodenya hanya sebatas memasang pengumuman di instansi. Namun, kelemahannya adalah mendiskriminasi para calon pelamar lain yang tidak terjangkau

¹⁰ Sri Hartati, dkk, 2010, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.112

¹¹ Anang Pikukuh Purwoko, "System Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Yang Efektif", Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol. 5, Nomor 2 November 2011

informasi dan bukan alumni perguruan tinggi besar.¹²

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Parepare sebagai lembaga di daerah yang menjadi koordinator dalam proses pengadaan pegawai negeri sipil selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan pengadaan dan dalam pelaksanaannya berdasarkan pada UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN.

Proses pengadaan PNS di Kota Parepare selama ini masih terus menimbulkan beragam persoalan klasik. Sumbernya, karena kebijakan pusat dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil selalu berbeda di daerah. Dari proses rekrutmen, penetapan formasi, pelaksanaan seleksi perolehan CPNS Kota Parepare, tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh BKN. Akibatnya, birokrasi pemerintah hanya dipenuhi oleh para aparatur yang tidak berkualifikasi tinggi. Otonomi daerah yang diharapkan dapat menjaring calon-calon PNS di daerah yang berkualifikasi tinggi ternyata hanya menjadi sarana untuk merekrut pegawai sebanyak mungkin tanpa mempertimbangkan kemampuan anggaran.¹³

Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini terkait keterbatasan aparatur yang mumpuni, inilah yang menjadi fenomena yang juga menjadi masalah terbesar dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Di samping itu proses pengadaan CPNS penuh resiko dari praktek-praktek KKN yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat. Upaya yang harus dilakukan adalah menerapkan salah satu model SDM Kepegawaian terbaru yaitu model konfigurasi yang mengasumsikan pentingnya keselarasan antara "strategi" organisasi melalui prinsip dan praktik SDM Kepegawaian.

Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara telah menunjukkan bahwa

¹² Sri Hartati, dkk, *Op.Cit*, 92-94

¹³ Slamet Rosyadi, "Problem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil", Jurnal Kebijaksanaan Manajemen PNS. Vol. 5, Nomor 2 November 2011

menciptakan sumber daya ASN dapat didukung secara efektif pada pelaksanaan strategi pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi peran PNS ini adalah seberapa jauh masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan Pegawai Negeri Sipil. Melalui rekrutmen yang objektif, transparan, dan akuntabel serta diharapkan dapat memperoleh SDM yang berkualitas yang dapat menangani tugas mereka dengan profesional.

Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menyaring calon-calon PNS yang berintegritas dan berkualitas melalui rekrutmen yang transparan serta bertanggung jawab.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini dapat sesuai dengan penataan manajemen kepegawaian yang seragam melalui penetapan norma, standar, dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Dengan adanya keseragaman tersebut diharapkan dapat diciptakan kualitas ASN yang berkualitas dan berintegritas.

Berdasarkan uraian penulis diatas, maka kemudian penulis mengangkat sebuah penelitian berjudul **“Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare Setelah Berlakunya Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur

Sipil Negara?

2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan bagaimana mekanisme dan prosedur pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Mengetahui dan menjelaskan apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penulis dapat memberikan pemikiran untuk pengembangan ilmu yang dapat mendukung kemajuan hukum administrasi negara dan membandingkan teori yang didapat di perkuliahan dengan realita jurusan untuk melengkapi dan mengembangkan ilmu khususnya tentang Hukum Sarana Pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi BKPSDM Kota Parepare dalam proses penyelenggaraan pengadaan PNS setelah berlakunya Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

E. Keaslian Penelitian

Penelitian hukum yang berjudul “Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Parepare Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara” adalah hasil berdasarkan perkembangan permasalahan hukum, penulis menerapkan pendekatan yang berbeda untuk menganalisis permasalahan hukum tersebut.

Perbandingan penulis bersumber pada Achmad Sofwan M, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, 2007, dengan judul penelitian skripsi “Formasi dan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sumenep”, adapun hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pengadaan PNS di Kabupaten Sumenep tidak sesuai dengan aturan yang ada. Proses perekrutan pengadaan PNS pada Pemerintah Kabupaten Sumenep dilaksanakan mendahului dari jadwal yang telah ditentukan oleh BKN. Sehingga keputusan pelaksanaan yang mendahului dari jadwal ini secara teknis menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh BKN yang mengedepankan asas tertib penyelenggaraan negara, keterbukaan, profesionalitas dan akuntabilitas.
2. Dari segi hukum pelaksanaan pengadaan CPNS oleh Pemkab Sumenep bersifat mengikat secara hukum. Namun jika melihat tujuan yang ditetapkan BKN dalam pelaksanaan pengadaan pemilihan CPNS, sekaligus berpegang pada asas tidak memihak, objektif, bertanggung jawab dan terbuka dalam proses pemilihan CPNS Indonesia yang dilakukan oleh Kabupaten Sumenep melanggar keputusan.

Dari uraian hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara hasil penelitian Achmad Sofwani dengan penulis terletak pada topik penelitian yaitu, para

peneliti sebelumnya membahas pengaturan yang berkaitan dengan formasi pembentukan dan pengadaan PNS sesuai dengan peraturan kepegawaian dan pembentukan Kabupaten Sumenepi serta peraturan di bidang pengadaan PNS, sedangkan kajian yang akan diteliti dan dianalisis oleh penulis adalah pelaksanaan pengadaan PNS di Kota Parepare setelah berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pengertian istilah menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara untuk pegawai aparatur sipil negara, sebagai berikut:

- 1) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- 5) Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian, Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

- 6) Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
- 7) Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
- 8) Instansi Daerah adalah perangkat daerah Provinsi dan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
- 9) Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

2. Prinsip Aparatur Sipil Negara

ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab dalam pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g. profesionalitas jabatan.

3. Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara

Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. serta dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pemerintahan yang sah;

- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. bertanggung jawabkan 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; meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.¹⁴

B. Kepegawaian di Indonesia

Indonesia berhasil merdeka dan terbebas dari jajahan serta adanya pemerintahan negara saat itu mengutarakan gagasan ide untuk mengatur mengenai pegawai sebagai aktivis dari roda pemerintahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “pegawai” berarti orang yang bekerja pada. Kata “Negeri” berarti tanah sedangkan “Sipil” berarti orang biasa, maka PNS adalah pegawai pemerintah nonpolitik yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan menurut

¹⁴ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

undang-undang yang ditetapkan dan bekerja untuk negaranya sebagai pegawai negeri atau aparaturn pemerintah nonmiliter.¹⁵

Menurut Logeman, ukuran penentu pegawai negeri adalah ukuran material, yaitu hubungan antara negara dan pegawai negeri. Dikatakannya, PNS adalah semua PNS yang memiliki hubungan dinas dengan negara. Oleh karena itu pejabat tidak lain adalah orang-orang yang mempunyai hubungan kedinasan dengan negara karena diangkat oleh pejabat yang berwenang.¹⁶ Menurut Utrecht, pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga publik, baik tetap maupun sementara, atau setiap orang yang ditugaskan untuk bekerja dalam pelayanan publik di negara tersebut. Pelayanan publik itu sendiri adalah setiap usaha yang dikendalikan oleh pemerintah atau lembaga pemerintah.¹⁷

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian merupakan Undang-Undang pertama yang secara formal mendefinisikan pengertian pegawai negeri dalam Undang-Undang dirumuskan sebagai berikut: "Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu lembaga atau badan negara yang berwenang."¹⁸

Definisi Pegawai Negeri ditetapkan dalam Pasal 1 huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 dengan perumusan sebagai berikut: "Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan

¹⁵ W.J.S Poerwadaminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.741

¹⁶ Moh. Mahfud MD, 1980, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm.12

¹⁷ E. Utrecht, 1980, *Pengantar Hukum Administrasi Republik Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, hlm. 20

¹⁸ Viktor M. Situmorang, 1989, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Bina Cipta, Jakarta, hlm.18

perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.¹⁹

Pada umumnya yang dimaksud dengan “kepegawaian” adalah segala hal yang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah “mental dan fikiran”, yang senantiasa dibutuhkan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.²⁰

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian merupakan landasan hukum bagi perkembangan bidang kepegawaian untuk pertama kali sejak kemerdekaan Indonesia. Undang-Undang ini diharapkan dapat memberikan landasan yang kuat bagi perbaikan badan-badan pembinaan kepegawaian. UU No. 8 Tahun 1974 yang diundangkan pada tanggal 6 November 1974, sebelum UU Kepegawaian yang dipakai sebagai dasar hukum kepegawaian, khususnya di kalangan Pegawai.²¹

Keberadaan Pegawai Negeri di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan; kelancaran pemerintah dan pembangunan yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan Pegawai Negeri.²²

Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang penting sebab

¹⁹ Sastra Djamika dan Marsono, 1990, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, hlm. 8

²⁰ A.W. Widjaja, 1990, *Administrasi Kepegawaian*, CV. Rajawali, Jakarta, hlm. 15

²¹ Soedibyo Triatmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian*, (Mengenai kedudukan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil), Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 18

²² Ahmad Ghufro dan Sudarsono, 1991, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1

merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung juga pada kesempurnaan pegawai ASN juga harus mendukung sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas SDM aparatur sipil negara itu sendiri juga harus didukung dengan pengembangan kompetensi dan pemeriksaan serta seleksi yang ketat dalam perolehan formasi pengangkatan pegawai ASN. Dalam kerangka hukum publik, peran pegawai ASN adalah membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam mengatur penyelenggaraan pemerintahan yang bertugas melaksanakan ketentuan undang-undang, dalam artian wajib memastikan bahwa setiap ketentuan undang-undang ditaati oleh publik/masyarakat.²³

C. Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong (Pasal 16 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8/1974). Lowongnya formasi dalam sesuatu unit organisasi pemerintah, pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu adanya PNS yang berhenti karena pensiun, minta berhenti, dan lain-lain, atau adanya perluasan organisasi pemerintah. Karena pengadaan PNS adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan PNS harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun dalam arti kualitas.²⁴

Dalam pengadaan pejabat atau pegawai suatu perusahaan, secara teoritis administrasi/manajemen kepegawaian dikenal dengan berbagai sistem yang

²³ C.S.T Kansil, 1979, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradnya Paramitha, Jakarta, hlm. 38

²⁴ A. W. Widjaja, *Op.cit*, hlm. 47

masing-masing tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan sekaligus.²⁵ Sistem penunjukan telah berkembang di setiap negara sesuai dengan perubahan undang-undang, demokrasi dan kebijakan pemerintah negara tersebut. Berbagai sistem pengangkatan pegawai yang telah dan sedang digunakan yaitu:

- a. *Spoils system*;
- b. *Patronage system*;
- c. *Merit system*;
- d. *Carrier system*;
- e. Sistem karir dan sistem prestasi kerja

Rekrutmen PNS merupakan proses kegiatan untuk mengisi lowongan. Lowongan pekerjaan untuk pendidikan di unit organisasi publik biasanya oleh pegawai negeri yang telah pergi, meninggal, diganti, dan sedang membangun organisasi. Karena PNS direkrut untuk mengisi lowongan, rekrutmen didasarkan pada permintaan, baik dalam hal jumlah dan kualitas staf serta keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.²⁶

Sehubungan dengan itu, setiap warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Artinya, rekrutmen PNS harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan sesuai dengan syarat dan ketentuan tersebut. Untuk menjamin kualitas dan objektivitas serta untuk menciptakan karir PNS, perlu diatur syarat dan tata cara

²⁵ Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education Yogyakarta & PuKAP Indonesia, hlm. 44

²⁶ *Ibid*, hlm.44-46

pengangkatan PNS.²⁷

Peraturan Pemerintah Pasal 2 ayat (1) No. 98 Tahun 2000 kepegawaian dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman pelamaran, penyaringan, serta pengangkatan calon pejabat hingga pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil dan ayat (2) mengatur tentang pengadaan yang dilaksanakan Pejabat Pembina Kepegawaian.²⁸ Asas ini menunjukkan bahwa pengaturan pembentukan dan perolehan PNS merupakan kegiatan yang sangat diperlukan. Pada dasarnya, pengadaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan kualitas diutamakan daripada kuantitas.²⁹

D. Proses Perencanaan dan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

a. penyusunan dan penetapan kebutuhan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur tentang penyiapan dan identifikasi kebutuhan, yaitu: (1) Setiap lembaga wajib menyiapkan jumlah dan jenis kebutuhan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, (2) Penyiapan kebutuhan untuk jabatan dan jenis PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berlangsung dalam waktu 5 (lima) tahun, dibagi dengan kebutuhan pokok. Mengenai persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Menteri menetapkan jumlah dan jenis PNS yang dibutuhkan secara nasional.³⁰

b. pengadaan

²⁷ *Ibid*, hlm.46

²⁸ Sri Hartini (dkk), 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 91

²⁹ *Ibid*, hlm.92

³⁰ Nur Hakiki, 2016, "Tinjauan Yudiris Tentang Mutasi Aparatur Sipil Negara Sebagai Penerapan Penghargaan Dan Penghukuman Di Kota Makassar", *Skripsi*, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, hlm. 21-22

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menegaskan pengadaan PNS dilakukan secara nasional untuk menjamin kualitas PNS. Menurut peraturan pemerintah ini, rekrutmen PNS dilakukan untuk memenuhi kebutuhan:

- a. Jabatan Administrasi, khusus pada jabatan pelaksana;
- b. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan ahli muda; dan
- c. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

Perekrutan pegawai negeri sipil yang dimaksud dalam peraturan pemerintah ini dilakukan secara dalam tahapan:

- a. Perencanaan;
- b. Pengumuman Lowongan;
- c. Pelamaran;
- d. Seleksi;
- e. Pengumuman hasil seleksi;
- f. Pengangkatan Calon PNS dan masa percobaan Calon PNS;
- g. Pengangkatan menjadi PNS.

Peraturan pemerintah ini menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
- b. tidak pernah di pidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
- c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai calon PNS, PNS, Prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- d. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- e. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
- f. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;
- g. bersedia di tempatkan di seluruh wilayah NKRI atau negara lain yang ditentukan oleh instansi pemerintah; dan
- h. persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPPK.

Batas usia sebagaimana dimaksud dapat dikecualikan bagi jabatan tertentu, yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun. Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Presiden, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.