

HUKUM KEPEGAWAIAN

Buku Hukum Kepegawaian dibuat dengan tujuan untuk mempermudah dalam mempelajari terkait dengan kepegawaian dalam konteks pegawai yang bekerja pada pemerintah mulai dari pengenalan terhadap sejarah, berbagai jenis pegawai yang bekerja pada pemerintah, pembinaan terhadap pegawai, sejarah terkait peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian, asas-asas serta formasi kepegawaian hingga pengadaan serta penyelesaian sengketa kepegawaian.



PENERBIT BIRU ATMA JAYA
Jalan Mayor Sujadi No. 7 Plosokandang,
Kedungwaru, Tulungagung, Jawa Timur.
penerbitbiruatmajaya@gmail.com

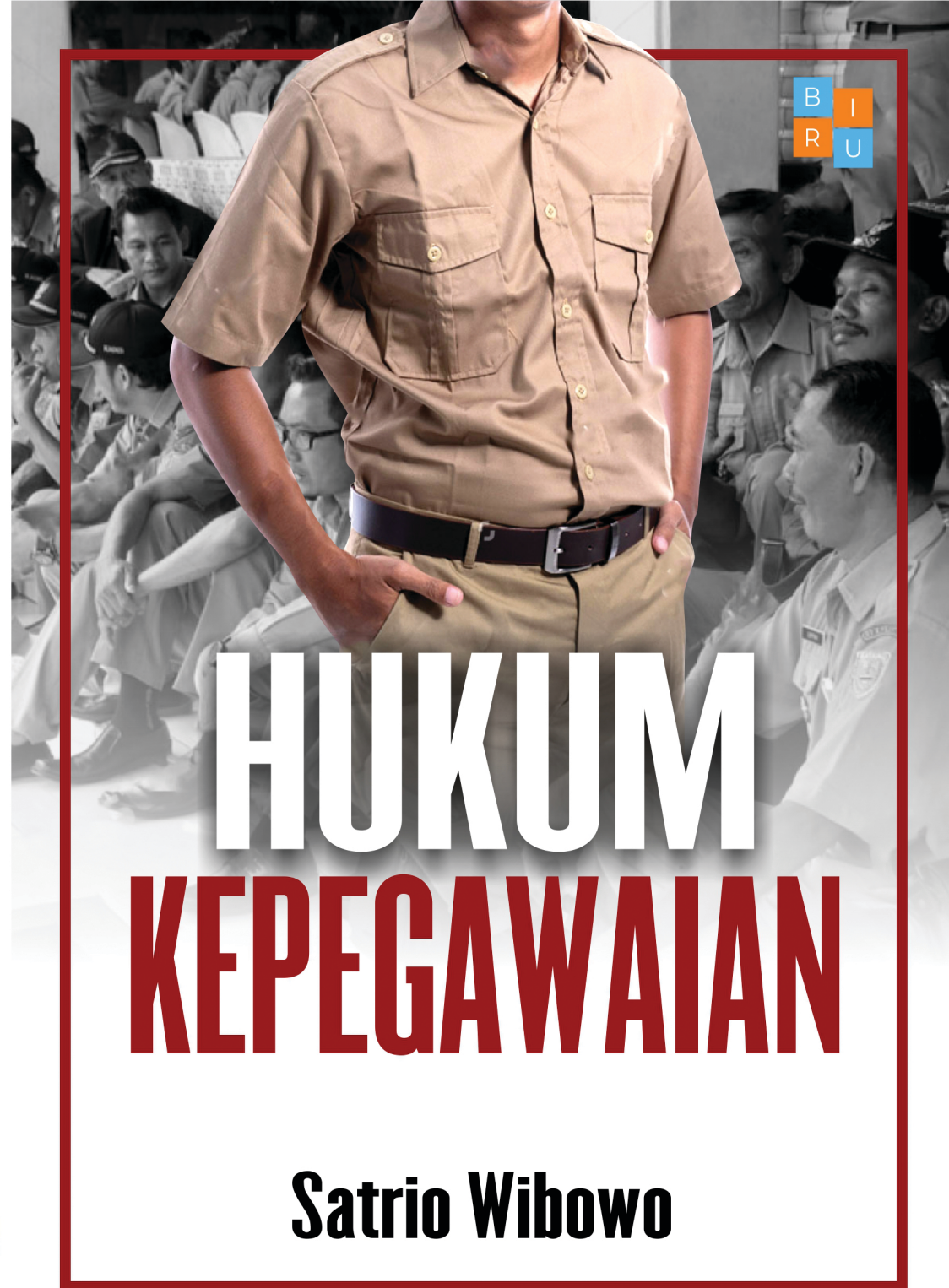
ISBN 978-623-5357-16-4



9 786235 357164



HUKUM KEPEGAWAIAN



Satrio Wibowo

HUKUM KEPEGAWAIAN

Satrio Wibowo

Biru Atma Jaya



HUKUM BIROKRASI

Penulis : Satrio Wibowo
Editor : Desyana Olenka Margareta
Desain Sampul : M Ali Imron
Tata Letak : M Rudi Cahyono

Biru Atma Jaya

Jalan Mayor Sujadi No. 7 Plosokandang Kedungwaru Tulungagung
Telp. : 085850506530
Email : penerbitbiruatmajaya@gmail.com
Website: penerbitbiruatmajaya.com

Cetakan Pertama,
Oktober 2022 56 halaman; 14,8 x 21 cm

ISBN : 978-623-5357-16-4

@Hak cipta dilindungi Undang-Undang 2022

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun secara elektronik maupun mekanik, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa izin tertulis dari Penerbit

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	3
HUKUM KEPEGAWAIAN	5
SEJARAH SINGKAT HUKUM KEPEGAWAIAN.....	7
HUKUM KEPEGAWAIAN DAN PENYELENGGARAAN NEGARA.....	11
PEGAWAI NEGERI SIPIL, PEJABAT NEGARA DAN PENGGOLOONGAN PEGAWAI NEGERI	15
PEMBINAAN KEPEGAWAIAN, PENGATURAN DAN SISTEM KARIER APARATUR SIPIL NEGARA.....	21
SEJARAH PENGATURAN KEPEGAWAIAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA	25
PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.....	36
PENGGAJIAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN	53
DAFTAR PUSTAKA	56

HUKUM KEPEGAWAIAN

Kepegawaian merupakan hal wajib dipelajari termasuk dalam memperdalam pengetahuan tentang hukum administrasi negara dan hukum tata negara. Kepegawaian merupakan salah satu sendi terpenting dalam penyelenggaraan negara. Tidak dapat dipungkiri bahwa memang dalam pelaksanaan penyelenggaraan tidak semua bisa sempurna mengingat bahwa unsur utama dalam kepegawaian ini dijalankan oleh manusia.

Semoga buku ini membawa manfaat bagi banyak kalangan dan juga menambah literature terkait hukum kepegawaian yang bisa jadi jumlahnya tidak terlalu banyak. Buku ini jauh dari kata sempurna, penulis dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran dari para pembaca dengan harapan dapat membuat tulisan yang lebih baik di kemudian hari.

Terimakasih,

Penulis.

SEJARAH SINGKAT HUKUM KEPEGAWAIAN

Pada awal kemerdekaan, pegawai dari bekas pemerintah tentara pendudukan Jepang dengan sendirinya menjadi pegawai pemerintah Republik Indonesia. Selama revolusi fisik, terjadi kesulitan untuk menata administrasi kepegawaian karena lembaga yang menangani administrasi kepegawaian belum terbentuk.

Kantor Urusan Kepegawaian (KUP) dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948, berkedudukan di Yogyakarta. KUP diperuntukkan khusus menangani pegawai pemerintah Republik Indonesia, sedangkan pegawai yang mengabdikan pada pemerintah Hindia Belanda dikelola oleh Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda Nomor 13 Tahun 1948.

Perkembangan berikutnya, pemerintah memandang perlu untuk memusatkan urusan kepegawaian di Indonesia yang sebelumnya telah diselenggarakan oleh KUP di Yogyakarta dan DUUP di Jakarta. Berdasarkan PP No. 32 Tahun 1950, kedua lembaga tersebut dilebur menjadi satu dan diberi nama KUP yang berkedudukan di Jakarta. Secara umum tugas pokok KUP menurut PP No. 11 Tahun 1948 adalah mengurus kedudukan dan gaji Pegawai Negeri serta mengatasi supaya peraturan kepegawaian dijalankan dengan tepat.

Pada awalnya, meskipun KUP sudah terbentuk, namun belum cukup berfungsi, karena tata usaha kepegawaian pada waktu itu dapat dikatakan belum teratur, dan tidak dapat dilakukan pembinaan tata usaha kepegawaian dengan baik, hal ini disebabkan oleh komunikasi yang sulit, kurangnya tenaga ahli kepegawaian, dan sulitnya menyimpan arsip, sehingga fungsi lembaga ini tidak maksimal dan Dalam rangka meningkatkan fungsi KUP tersebut, melalui PP No.32/1972, kelembagaan KUP di ubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN). BAKN ditetapkan sebagai Lembaga Pemerintah Nondepartemen yang berkedudukan langsung dan bertanggung jawab kepada Presiden. Fungsi dan eksistensi BAKN diatur melalui Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1988, dan terakhir diatur melalui Keputusan Presiden Nomor 143 Tahun 1998.

Untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia aparatur pemerintah dan/atau sumber daya manusia pegawai negeri sipil, melalui Keputusan Presiden Nomor 95 Tahun 1999 tentang Badan Kepegawaian Negara. Presiden mengatur kembali kedudukan, tugas pokok, fungsi, dan organisasi BAKN dengan mengubah nama BAKN menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang diharapkan dapat meningkatkan fungsi dan eksistensinya. Dalam perkembangannya kemudian, Kepres No.95/1999 dicabut dengan Kepres No.166/2000 dengan beberapa kali perubahan dan terakhir diatur mealalui Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan,

Tugas Pokok, Wewenang, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen.

Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang No.43/1999 mengakibatkan pembentukan Badan Kepegawain Negara ini akan menjadikan fungsi dan eksistensinya lebih dipertegas. Aturan hukum yang mendasari terbentuknya Badan Kepegawaian Negara adalah Pasal 34 ayat (1) Undang – Undang No. 43/1999, bahwa untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen PNS.

Melalui Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, bagi daerah otonom (provinsi atau kabupaten /kota) yang belum membentuk Badan Kepegawaian Daerah, manajemen/administrasi kepegawaian daerahnya dilakukan oleh sebuah badan atau unit pengelolaan kepegawaian daerah dengan bantuan Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang bersangkutan.

Sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsinya, Presiden berwenang membentuk Badan Kepegawaian Negara atas dasar wewenang yang melekat pada kedudukan dan kekuasaan Presiden sepanjang ia sebagai pemegang dan penyelenggara pemerintah (Pasal 4 ayat (1) UUD 1945). Demi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, Presiden berwenang mengadakan dan

membentuk satuan-satuan pelaksana pemerintahan diluar departemen.

Pemberian otonomi pada daerah bertujuan untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Selain itu pemberian otonomi daerah juga dimaksudkan untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakatnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan pemberian otonomi tersebut sangat ditentukan oleh pelaksana – pelaksananya berupa pegawai-pegawai yang ada di daerah.

Dalam struktur kepegawaian bagi PNS di Indonesia yang memebedakan anantara PNS pusat dengan PNS daerah mencerminkan adanya suatu asas dekonsentrasi dan asas desentralisasi. Dengan menggunakan asas desentralisasi, daerah mempunyai kebebasan atau kemandirian untuk menentukan kebutuhan dan mengatur administrasi kepegawaian daerahnya sendiri.

HUKUM KEPEGAWAIAN DAN PENYELENGGARAAN NEGARA

Hukum kepegawaian erat kaitannya dengan penyelenggaraan negara oleh pejabat yang berwenang, dalam hal ini adalah pegawai negeri baik pusat maupun daerah. Administrasi negara merupakan hak karena undang-undang yang dilaksanakan oleh pegawai negeri yang memiliki kompetensi yang kemudian dinyatakan memenuhi syarat dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberi pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata di dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan serta pembangunan (Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok – Pokok Kepegawaian). Di dalam mewujudkan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur Negara, maka netralitas Pegawai Negeri Sipil harus tetap dijaga dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif di dalam menyediakan pelayanan pada masyarakat.

Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri Sipil maka Pegawai Negeri Sipil tidak boleh menjadi anggota atau pengurus suatu partai politik. Hal ini secara tegas telah diatur di dalam PP Nomor 5 Tahun 1999 jo PP Nomor 12 Tahun 1999 mengenai Pegawai Negeri Sipil yang masuk menjadi anggota Partai Politik. Dalam melaksanakan tugas, wewenang serta tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara dan juga pelayan publik, Pegawai Negeri Sipil harus mempunyai kebebasan dari segala pengaruh eksternal (seperti pengaruh dari suatu partai politik). Tidak adanya pengaruh eksternal dimaksudkan supaya pegawai negeri sipil bisa melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara demokratis sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan tidak hanya menguntungkan pihak tertentu saja. Hal ini juga dimaksudkan untuk memperjelas garis akuntabilitas Pegawai Negeri Sipil.

Agar terbebas dari pengaruh eksternal itu, secara fungsional dan organisasi Pegawai Negeri Sipil harus dijamin hak politiknya, misalnya di dalam menentukan pilihan partai politik di dalam pemilu. Namun perlu dibatasi bila yang bersangkutan aktif di dalam kepengurusan partai politik baik langsung maupun tidak.

Netralitas Pegawai Negeri Sipil adalah karakter dan bentuk pelayanan yang diberi oleh Pegawai Negeri Sipil kepada pejabat politik manapun, baik itu dari partai yang sedang berkuasa ataupun yang tidak. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil yang netral idealnya tidak mengurangi kualitas dari pelayanan yang disediakan kepada

semua pejabat politik baik itu dari partai politik yang sedang memerintah ataupun yang menjadi oposisi.

Tentang keanggotaan Pegawai Negeri Sipil di dalam suatu partai politik sudah diatur dengan tegas di dalam PP Nomor 5 Tahun 1999 jo PP Nomor 12 tahun 1999 tentang Perubahan atas PP Nomor 5 Tahun 1999 tentang PNS yang menjadi Anggota suatu partai politik. Adapun inti daripada materi di dalam PP tersebut adalah:

1. Sebagai aparatur Negara, abdi Negara, dan juga abdi masyarakat di dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, PNS harus bersikap netral dan menghindari pemakaian fasilitas Negara untuk golongan tertentu. Selain itu juga dituntut tidak diskriminatif terkhusus di dalam memberi pelayanan kepada masyarakat;
2. Pegawai Negeri Sipil yang sudah menjadi anggota atau pengurus parpol saat PP ini keluar akan dianggap sudah melepaskan keanggotaan atau kepengurusannya (dihapus secara otomatis);
3. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaporkan keanggotaan atau kepengurusan dalam partai politik, diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS;
4. Pegawai Negeri Sipil yang mau menjadi anggota atau pengurus sebuah partai politik harus mengajukan permohonan pada atasan langsungnya.

5. Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan sebagai anggota atau pengurus partai, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat serta mendapat hak pension bagi yang sudah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP).

Pegawai negeri merupakan bagian penting dari penyelenggaraan negara. Untuk pegawai negeri yang dianggap memenuhi syarat, diangkat dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku wajib menjaga netralitasnya sebagai pelayan kepentingan publik secara jujur, professional, adil dan merata.

PEGAWAI NEGERI SIPIL, PEJABAT NEGARA DAN PENGGOLONGAN PEGAWAI NEGERI

PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pegawai negeri sipil saat ini telah diganti istilahnya dalam Undang-Undang terbaru yaitu Aparatur Sipil Negara. ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-

undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kraneburg memberikan pengertian dari PNS yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antarnegara dengan Pegawai Negeri sebagai setiap tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang singkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara 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 dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Untuk melakukan pengadaan, instansi pemerintah harus melakukan pemetaan dan penyusunan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Setelah dilakukan pemetaan dan penyusunan kebutuhan PPPK, instansi pemerintah melaksanakan tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan PPPK.

Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Selanjutnya untuk pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan didasarkan pada penilaian kinerja.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh :

1. gaji dan tunjangan;
2. cuti;
3. perlindungan; dan

4. pengembangan kompetensi.

Untuk besaran gaji PPPK didasarkan pada beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan dengan sumber Gaji dari anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.

Pegawai PPPK tetap berhak untuk mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi yang pelaksanaannya direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. Pengembangan kompetensi tersebut nantinya dipergunakan sebagai bahan evaluasi serta dijadikan dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang dikarenakan :

1. jangka waktu perjanjian kerja berakhir
2. meninggal dunia
3. atas permintaan sendiri
4. perampingan organisasi
5. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai PPPK
6. melakukan tindak pidana
7. pelanggaran disiplin berat PPPK

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan diatur dalam Peraturan Pemerintah seperti Syarat menjadi PPPK, Metode Seleksi PPPK, Besaran Gaji dan Tunjangan PPPK, serta hal-hal terkait Pegawai PPPK.

JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA

Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

1. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang lingkungannya berkaitan dengan pelayanan publik juga administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Administrasi terdiri dari:
 - a. Jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 - b. Jabatan pengawas, bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
 - c. Jabatan pelaksana, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

2. Jabatan Fungsional, jabatan ini cenderung ditempati oleh mereka yang memiliki keahlian tertentu. Tugasnya melaksanakan tugas berdasarkan fungsinya sebagai pejabat. Terdapat dua pembagian jabatan fungsional yakni berdasarkan keahlian yang meliputi ahli pertama, ahli muda, ahli madya, dan ahli utama. Lalu berdasarkan keterampilan meliputi pemula, terampil, mahir, dan penyelia.
3. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan. Jabatan pimpinan tinggi terdiri dari pejabat struktural tertinggi, staf ahli, analis kebijakan, dan pejabat lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Jabatan jenis ini bisa dibagi menjadi tiga bagian yakni pimpinan tinggi utama, pimpinan tinggi madya, dan pimpinan tinggi pratama.

Kedudukan pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara adalah melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah dan harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Pegawai ASN sebagai aparatur negara memiliki fungsi pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa, berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan

PEMBINAAN KEPEGAWAIAN, PENGATURAN DAN SISTEM KARIER APARATUR SIPIL NEGARA

PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

Untuk menjamin penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan serta pembangunan yang berdayaguna dan berhasil, lalu untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil. Manajemen pembinaan harus dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam rangka meningkatkan mutu dan kemampuan serta untuk memupuk gairah dalam bekerja, kebijaksanaan manajemen pegawai negeri sipil yang dilaksanakan meliputi penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil, pemindahan gaji, tunjangan kinerja, pemberhentian, hak dan kewajiban serta kedudukan hukum.

Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas dan memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil dan

administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan untuk kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan memberikan bimbingan teknis pada unit organisasi yang menangani kepegawaian terhadap Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap upaya yang dilakukan oleh instansi terhadap seluruh pegawai, baik yang memiliki jabatan structural maupun fungsional agar bisa melakukan tugasnya sesuai dengan harapan instansi yang bersangkutan. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara menyeluruh, yaitu pengaturan pembinaan yang berlaku untuk semua Pegawai Negeri Sipil baik Pusat maupun Daerah, untuk menjamin terwujudnya keserasian pembinaan dalam rangka meningkatkan pendayagunaan dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

PEMBINAAN KARIR

Sistem pembinaan karir bagi Pegawai Negeri Sipil digolongkan di dalam 2 (dua) kategori yakni pembinaan karir terbuka dan pembinaan karir tertutup, selain itu juga dikenal dengan sistem pembinaan berdasarkan pada prestasi kerja.

Sistem karier terbuka adalah sistem dimana untuk menduduki suatu jabatan yang kosong dalam suatu unit organisasi, berlaku untuk

tiap warga negara yang memiliki kemampuan, kecakapan dan pengalaman untuk jabatan itu.

Sistem karier tertutup dimana jabatan yang kosong dalam suatu unit organisasi, hanya dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil yang ada dalam organisasi tersebut dan tidak boleh diduduki oleh seseorang dari luar organisasi tersebut. Sistem ini sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

Kementerian/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota memiliki jabatan kosong maka posisi hanya bisa diisi oleh pegawai dari lingkungan itu sendiri.

2. Jabatan yang ada dalam organisasi pemerintah hanya dapat diduduki oleh pegawai yang ada dalam instansi pemerintah saja. Dalam sistem karir tertutup dalam arti Negara, setiap Pegawai Negeri Sipil dimungkinkan untuk pindah dari Kementerian/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota yang satu ke Kementerian/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota yang lain ataupun sebaliknya, terkhusus pada yang menduduki jabatan manajerial.

Sistem Prestasi Kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seorang pegawai dalam suatu jabatan bukan hanya berdasarkan pada kecakapan, keahlian dan pengalamannya namun lebih didasarkan pada prestasi kerja yang harus dibuktikan secara nyata.

Dalam rangka peningkatan mutu maka pegawai ASN perlu adanya penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas SDM, pemindahan gaji, tunjangan kinerja, pemberhentian, hak dan kewajiban serta kedudukan hukum maka perlu diadakannya pembinaan bagi pegawai ASN dengan sistem yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

SEJARAH PENGATURAN KEPEGAWAIAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

SEJARAH PENGATURAN KEPEGAWAIAN

Pada tanggal 30 Mei 1948 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 pemerintah RI yang berkedudukan di Jogjakarta baru mendirikan Kantor Urusan Pegawai (KUP) sedangkan pemerintahan RIS yang berkedudukan di Jakarta untuk masalah kepegawaian dibentuk melalui Keputusan Letnan Gubernur Jenderal di Hindia Belanda Nomor 10 tanggal 20 Februari 1946 dengan nama Kantor Urusan Umum Pegawai (KUUP) yang berada di bawah departemen urusan sosial namun dengan Keputusan Letnan Gubernur Jenderal di Hindia Belanda Nomor 13 Tahun 1948 membatalkan keputusan terdahulu dan membentuk *Djawatan Urusan Umum Pegawai* (DUUP) yang langsung dibawah Gubernur Jenderal, antara *Kantor Urusan Pegawai* (KUP) dan *Djawatan Urusan Umum Pegawai* (DUUP) masing-masing melaksanakan kegiatannya sendiri-sendiri hingga terdapat dualisme dalam birokrasi di Indonesia, kemudian karena adanya pengakuan kedaulatan Indonesia pada tanggal 27 Desember 1949 melalui *Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950* dibentuklah *Kantor Urusan Pegawai* (KUP) guna

menyatukan *Kantor Urusan Pegawai* (KUP) dan *Djawatan Urusan Umum Pegawai* (DUUP) dan berada di bawah dan bertanggungjawab kepada perdana menteri akan tetapi karena suasana perpolitikan saat itu, *Kantor Urusan Pegawai* (KUP) yang akan menata birokrasi tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya disusul pada tanggal 17 Agustus 1950, terjadi pergantian Konstitusi RIS berubah menjadi UUDS 1950 yang berakibat terjadinya perubahan bentuk negara kembali ke negara kesatuan.

Tahun 1953, T.R. Smith membantu menyusun laporan untuk *Biro Perancang Negara* berjudul *Public Administration Training*, setahun kemudian dua orang profesor dari Cornell University, School of Business and Public Administration Amerika yang diundang ke Indonesia yaitu Edward H. Lichtfeld dan Alan C. Rankin yang berhasil menyusun laporan rekomendasi yang berjudul *Training for Administration in Indonesia*. Pada masa kabinet Ali Sastroamidjojo II (20 Maret 1956 – 9 April 1957) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1957 dibentuk Panitia Negara untuk menyelidiki Organisasi Kementerian-kementerian atau Panitia Organisasi Kementerian (PANOK) sebagai pengganti Kantor Urusan Pegawai (KUP) serta ikut dibentuk Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang bertugas menyempurnakan administratur negara atau birokrasi keduanya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada perdana menteri.

Pada tanggal 5 Juli 1959, dikeluarkan dekrit presiden yang menyatakan berlakunya kembali UUD 1945 dan presiden melalui *Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 1959* melarang PNS golongan F menjadi anggota dari partai politik selanjutnya pada tahun 1961 dikeluarkannya Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian dan dibentuk Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) diikuti dengan lembaga baru bernama *Panitia Retooling Aparatur Negara (PARAN)* yang menghasilkan *Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 1962* tentang pokok-pokok organisasi aparatur pemerintah negara tingkat tertinggi, dua tahun kemudian dikeluarkan Keppres Nomor 98 Tahun 1964 dibentuk Komando Tertinggi Rooling Aparatur Revolusi (KONTRAR) merupakan kelanjutan dari Panitia Retooling Aparatur Negara (*PARAN*), retooling atau "pembersihan" dalam dua kepanitian terakhir ini lebih bernuansa politis dengan penyingkiran birokrat yang tak sehaluan dengan partai yang sedang memerintah (the ruling party) atau yang dianggap tidak sejalan dengan kebijakan pemerintahan republik.

Dalam perkembangannya pengorganisasian birokrasi mulai diwarnai dengan ketidakpastian akibat peranan partai-partai politik yang saling bersaing dengan sangat dominan, partai-partai politik mulai melakukan *building block* kekuasaan melalui pos-pos kementerian strategis di jajaran pemerintahan sebagai sumber daya kelangsungan partai politik yang bersangkutan, program rekrutmen

birokrasi ikut mengalami *spoil system* yang merajalela mulai dari pengangkatan, penempatan, promosi dan instrumen kepegawaian lainnya tidak didasarkan kriteria penilaian melainkan berdasarkan pertimbangan politik, golongan serta unsur-unsur lainnya diluar tugas birokrasi.

Pada tahun 1966 awal pemerintahan Suharto berdasarkan Ketetapan MPRS Nomor XIII/MPRS/1966 tentang Kabinet Ampera ditunjuk selaku presiden dan ketua presidium Kabinet Ampera melalui Keputusan Presidium Kabinet Ampera Nomor 266 Tahun 1967 kembali membentuk panitia pengorganisasian birokrasi sebagai pembantu presidium yang kemudian dikenal dengan nama Tim Pembantu Presiden untuk Penertiban Aparatur dan Administrasi Pemerintah atau disingkat menjadi Tim PAAP yang beranggotakan sebelas orang dengan Menteri Tenaga Kerja selaku ketua didampingi oleh direktur LAN sebagai sekretaris serta dibantu oleh lima orang penasehat ahli yang mengusulkan unit kerja baru bernama Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal dan tercermin dalam Keputusan Presidium Kabinet Nomor 75/U/KEP/11/1966 serta dalam pengorganisasian kembali birokrasi pada kementerian negara melalui Keputusan Presiden Nomor 44 dan 45 Tahun 1966 dilakukan perubahan penggolongan PNS dari golongan A sampai dengan F menjadi golongan I sampai dengan IV. Selanjutnya pada tahun 1968 kembali dibentuk Panitia Koordinasi Efisiensi Aparatur

Ekonomi Negara dan Aparatur Pemerintah yang disebut pula sebagai *Proyek 13* disusul dengan Keppres Nomor 16 Tahun 1968 yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan Presiden Nomor 199 Tahun 1968, *Proyek 13* ini kemudian berganti nama menjadi Sektor Penyempurnaan dan Penertiban Administrasi Negara yang lebih dikenal dengan nama Sektor P' dengan anggota terdiri dari Lembaga Administrasi Negara (*LAN*), Badan Administrasi Kepegawaian Negara (*BAKN*),

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (*Bappenas*), Sekretariat Negara, Departemen Keuangan, Departemen Tenaga Kerja, serta Departemen Transmigrasi dan Koperasi. yang diketuai oleh Awaloeddin Djamin yang menjabat sebagai Menteri Tenaga Kerja dengan tugas agar dapat menyempurnakan administrasi pemerintahan. Ketika Suharto pertama kali membentuk Kabinet Pembangunan I dengan Keputusan Presiden Nomor 19 Tahun 1968, dibentuk kementerian nomenklatur baru yaitu Kementerian Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara bertugas antara lain melanjutkan pembersihan birokrasi dari unsur-unsur apa yang disebut dengan berpolitik kepartaian.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 82 Tahun 1971 pada tanggal 29 Nopember 1971 didirikan Korps Pegawai Republik Indonesia (*KORPRI*) sebagai organisasi wadah tunggal bagi seluruh pegawai pemerintahan Indonesia dan dalam perkembangan selanjutnya Tim PAAP dan Proyek 13 akhirnya dilebur ke

dalam Kementerian Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara *sedangkan* Sektor Aparatur Pemerintah (Sektor P) tetap dan berfungsi meliputi penyusunan kebijaksanaan, perencanaan, pembuatan program, koordinasi, pengendalian, dan penelitian dalam rangka menyempurnakan dan membersihkan aparatur negara dan Kementerian Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara yang dipimpin oleh seorang menteri merangkap menjadi anggota Sektor N (Penelitian dan Pengembangan) dan Sektor Q (Keamanan dan Ketertiban) dan dengan Keppres Nomor 45/M Tahun 1983 Kementerian Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara *diubah kembali menjadi* Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara yang secara langsung menteri pada kementerian tersebut merangkap pula sebagai wakil Ketua Bappenas. Tahun 1995 melalui *Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995* tanggal 27 September 1995 pemerintah mencanangkan dimulai diterapkan lima hari kerja yaitu hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat yang berlaku secara efektif sejak tanggal 1 Oktober 1995 sebagai akibat dari sistem pembinaan Karier PNS, pertumbuhan nol pegawai negeri sipil (PNS) (*Zero Growth*) serta perampingan organisasi. Setelah tahun 1998 yang dikenal sebagai *gerakan reformasi* maka melalui Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1999 mengenai keberadaan pegawai negeri sipil (PNS) sebagai anggota partai politik lalu diubah melalui *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999* yang

membuat pegawai negeri sipil (PNS) kembali tertutup dari kemungkinan untuk ikut berkiprah sebagai keanggotaan dalam partai politik apapun.

Sepanjang perjalanan sejarah kepegawaian di Indonesia, sering terjadi perubahan mengenai dasar hukum, hal tersebut tidak dihindarkan mengingat pada masa pasca kemerdekaan yang suasana di dalam eksekutif sendiri masih belum stabil, kemudian pada masa Orde Baru yang sarat akan suasana sentralistik membuat kinerja pegawai ASN memiliki keterbatasan terkait dengan inovasi kemudian di masa reformasi, gerakan untuk merevitalisasi kepegawaian di Indonesia dimulai untuk membuat pemerintahan dapat melayani masyarakat menjadi lebih baik.

ASAS-ASAS UMUM DAN FORMASI KEPEGAWAIAN

ASAS-ASAS UMUM

Asas-asas umum kepegawaian antara lain:

1. **Kepastian hukum**

Dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.

2. **Profesionalitas**

Asas profesionalitas adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Proporsionalitas

Asas proporsionalitas adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.

4. Keterpaduan

Asas keterpaduan adalah pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.

5. Delegasi

Asas delegasi adalah bahwa sebagian kewenangan pengelolaan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan pemerintah daerah.

6. Netralitas

Asas netralitas adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.

7. Akuntabilitas

Asas akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Efektif dan efisien

Asas efektif dan efisien adalah bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

9. Keterbukaan

Asas keterbukaan adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk publik.

10. Non-Diskriminasi

Asas nondiskriminatif adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

11. Persatuan dan Kesatuan

Asas persatuan dan kesatuan adalah bahwa Pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

12. Keadilan dan Kesetaraan

Asas keadilan dan kesetaraan adalah bahwa pengaturan mencerminkan rasa penyelenggaraan ASN harus keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.

13. Kesejahteraan.

Asas kesejahteraan adalah bahwa penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

Dasar daripada penerapan asas-asas umum kepegawaian terdapat pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

FORMASI KEPEGAWAIAN

Masih dalam Undang-Undang yang sama, BKN memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat dan pensiun. Selanjutnya, BKN bertugas mengendalikan seleksi calon pegawai ASN, membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluai pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah dan tugas lainnya yang diatur dalam Peraturan Presiden.

Asas-asas umum dalam kepegawaian adalah hal penting mengingat pegawai ASN harus memiliki sandaran baku dalam

melakukan tugasnya. Dalam hal mengatur formasi kepegawaian, Undang-Undang mengamanahkan tugas ini kepada BKN yang selanjutnya diatur dala Peraturan Presiden.

PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Tujuan pengadaan dan penetapan formasi bagi pegawai ASN adalah agar satuan-satuan organisasi negara yang mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dibebankan pada satuan-satuan organisasi tersebut.

Satuan organisasi negara adalah satuan-satuan organisasi pemerintah, satuan-satuan organisasi kesekretarian lembaga tinggi negara dan satuan-satuan organisasi bidang-bidang dan peradilan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1976, dijelaskan bahwa organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan itu karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, jumlah dan mutu pegawai ASN pun harus selalui disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Perkembangan tugas pokok dapat mengakibatkan makin besarnya jumlah pegawai ASN yang diperlukan dan sebaliknya karena kemajuan teknologi di bidang peralatan, dapat pula mengakibatkan makin sedikitnya pegawai ASN yang diperlukan.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pada umumnya formasi yang lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara. Karena tujuan pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan. Setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Syarat-syarat tersebut tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau Daerah.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil hanya diperkenankan dalam batas formasi yang telah ditetapkan, dengan memprioritaskan:

1. Pegawai pelimpahan/ penarikan dari Departemen/ Lembaga Pemerintahan Non Departemen/Pemerintah Daerah yang kelebihan pegawai.
2. Siswa/mahasiswa ikatan dinas, setelah lulus dari pendidikannya.
3. Tenaga kesehatan yang telah selesai melaksanakan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap.

4. Tenaga lain yang sangat diperlukan.

Persyaratan

Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil:

1. Warga Negara Indonesia;
2. Pada saat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, berusia sekurang-kurangnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan; Dalam ketentuan ini, tidak termasuk bagi mereka yang dijatuhi hukuman percobaan.
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
5. Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan; Berkelakuan baik;
7. Sehat jasmani dan rohani;
8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Republik Indonesia

atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan

9. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Catatan: Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35 tahun namun tidak boleh melebihi usia 40 tahun. pengangkatan tersebut dilaksanakan berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif bagi yang telah mengabdikan pada Pemerintah baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya 5 tahun terus-menerus sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2002.

Pengumuman

Setiap pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus diumumkan seluas-luasnya melalui media masa yang tersedia dan/atau bentuk lain yang mungkin digunakan agar diketahui oleh umum. Dengan pengumuman tersebut, di samping untuk memberikan kesempatan yang luas kepada Warga Negara Indonesia, juga lebih memungkinkan bagi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk mencari Calon Pegawai Negeri Sipil yang cakap dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengumuman penerimaan pegawai harus sudah dilakukan selambat-lambatnya 15 hari penerimaan lamaran. Dalam pengumuman dicantumkan antara lain:

1. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong

2. Kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan
3. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
4. Alamat dan tempat lamaran ditujukan
5. Batas waktu pengajuan surat lamaran
6. Waktu dan tempat seleksi; dan
7. Lain-lain yang dianggap perlu.

Pelamaran

Surat lamaran ditulis tangan sendiri. Surat lamaran ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan dengan melampirkan:

1. Fotokopi STTB/Ijazah yang disahkan pejabat yang berwenang.
2. Kartu tanda pencari kerja dari Departemen/ Dinas Tenaga Kerja setempat
3. Pas foto menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan.

Penyaringan

Penyaringan pelamar dilaksanakan dalam dua tahap, yaitu pemeriksaan administratif dan ujian penyaringan. Dalam pemeriksaan administratif, surat lamaran yang diterima diperiksa dan diteliti apakah sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Pemeriksaan surat lamaran secara fungsional oleh pejabat yang disertai tugas urusan kepegawaian. Surat lamaran yang tidak

memenuhi syarat administratif dikembalikan dan disebutkan alasan pengembaliannya. Surat lamaran yang memenuhi Ujian penyaringan. Ujian penyaringan dilaksanakan dengan test kompetensi serta test kepribadian (psikotest).

Dalam usaha menjamin obyektivitas penyelenggaraan ujian penyaringan penerimaan pegawai, maka ujian dilaksanakan secara tertulis. Materi test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, meliputi pengetahuan umum, Bahasa Indonesia, kebijaksanaan pemerintah, pengetahuan teknis, dan pengetahuan lainnya. Materi ujian disusun sedemikian rupa sehingga pelamar yang akan diterima benar-benar mempunyai kecakapan, keahlian, dan/atau keterampilan yang diperlukan.

Apabila dipandang perlu dapat diadakan ujian lisan berupa wawancara. Ujian lisan merupakan pelengkap dari ujian tertulis atau sebagai salah satu usaha untuk lebih mengetahui kecakapan pelamar syarat administratif disusun dan ditata secara tertib untuk memudahkan pemanggilan. Ujian keterampilan diadakan bagi pelamar untuk mengisi lowongan tertentu, misalnya untuk pelamar yang akan diangkat menjadi operator komputer atau pengemudi kendaraan bermotor.

Ujian kepribadian diadakan untuk mengisi jabatan tertentu untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat pelamar. Penyelenggaraan psikotest disesuaikan dengan kemampuan instansi masing-masing

Pengumuman Pelamar yang Diterima

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan pelamar yang diterima berdasarkan jumlah lowongan dan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk mengumumkan nomor peserta ujian yang diterima melalui media masa atau dalam bentuk lainnya.

Di samping pengumuman melalui media massa, kepada pelamar yang diterima disampaikan pemberitahuan secara tertulis melalui surat tercatat. Dalam pengumuman dan surat pemberitahuan tersebut diberitahukan kapan, kepada pejabat mana, dan batas waktu untuk melapor. Batas waktu melapor sekurang-kurangnya 14 hari kerja terhitung mulai tanggal dikirimkan surat pemberitahuan tersebut. Apabila pelamar yang dipanggil sampai batas waktu yang ditentukan tidak melapor, maka dianggap mengundurkan diri.

Pelamar yang ditetapkan diterima wajib melengkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, yaitu:

1. Foto copy ijazah/STTB yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang
2. Daftar riwayat hidup sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Pasfoto ukuran 3×4 cm sesuai kebutuhan.
4. Surat keterangan catatan kriminal/berkelakuan baik dari Polri.

5. Surat keterangan sehat rohani dan jasmani serta tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor, dan zat adiktif lainnya dari dokter.
6. Asli kartu pencari kerja dari Dinas Tenaga Kerja.
7. Surat pernyataan tentang:
 - a. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - b. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 - c. Tidak berkedudukan sebagai Calon/ Pegawai Negeri;
 - d. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
 - e. Tidak menjadi anggota/pengurus partai politik. catatan: Bagi yang sebelumnya telah menjadi pengurus dan/atau anggota partai politik harus melampirkan surat pernyataan telah melepaskan keanggotaan dan/atau kepengurusan dari partai politik yang diketahui oleh pengurus partai politik

yang bersangkutan.

8. Foto copy sah surat keterangan dan bukti pengalaman kerja bagi yang telah mempunyai pengalaman bekerja.

Khusus bagi yang pada saat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan tidak lebih dari 40 (empat puluh) tahun, harus melampirkan surat keputusan pengangkatan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih melaksanakan tugasnya pada instansi pemerintah.

Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah menyampaikan daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan ditetapkan diterima untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil menurut tata cara yang ditentukan.

Kepala Badan Kepegawaian Negara memberikan NIP bagi yang memenuhi syarat, sebagai dasar bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Penetapan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tahun anggaran yang berjalan, yaitu tahun anggaran penetapan formasi, pada tanggal 1 bulan berikutnya setelah pemberian NIP.

Dalam hal pemberian NIP pada bulan terakhir tahun anggaran yang berjalan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil berlaku mulai tanggal 1 bulan terakhir tahun anggaran yang bersangkutan, kecuali ada kebijakan lain dari Pemerintah Pusat.

Surat keputusan tentang pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan kepada yang bersangkutan dengan surat ke alamatnya. Selambat-lambatnya 1 bulan sejak diterimanya surat keputusan, Calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus sudah melapor pada satuan unit organisasi.

Golongan Ruang

Golongan ruang sebagai dasar penggajian pertama ditetapkan berdasarkan ijazah atau surat tanda tamat belajar (STTB) yang dimiliki dan digunakan pada saat melamar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut:

Golongan ruang gaji Calon Pegawai Negeri Sipil (menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002).

1. I/a Sekolah Dasar/setingkat
2. I/c Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama/setingkat
3. II/a Sekolah Lanjutan Tingkat Atas/Diploma I/setingkat
4. II/b Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa/ Diploma II/setingkat

5. II/c Sarjana Muda/Akademi/Diploma III
6. III/a Sarjana/Diploma IV
7. III/b Dokter/Apoteker/Magister/setara
8. III/c Doktor

Ijazah/STTB Yang Diperoleh Di Luar Negeri

Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan sekolah atau perguruan tinggi negeri di Indonesia yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

Penghasilan

Hak atas gaji Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 80 % dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang berlaku mulai yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan surat pernyataan oleh kepala kantor atau pimpinan satuan organisasi yang bersangkutan. Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan jauh dari tempat tinggalnya, sudah dianggap nyata melaksanakan tugas sejak ia berangkat menuju ketempat tugasnya.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang pada saat pengangkatannya telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang dapat diperhitungkan untuk penetapan gaji pokok adalah:

1. Masa kerja selama bertugas di instansi pemerintah dihitung penuh untuk penetapan gaji pokok.
2. Masa kerja sebagai pegawai tidak tetap (PTT).
3. Masa kerja sebagai pegawai/karyawan dari perusahaan swasta yang berbadan hukum, yang tiap-tiap kali tidak kurang dari 1 tahun dan tidak terputus-putus, diperhitungkan setengahnya sebagai masa kerja untuk penetapan gaji pokok, dengan ketentuan sebanyak-banyak 8 (delapan) tahun.

Masa Percobaan

Setiap Calon Pegawai Negeri Sipil diwajibkan menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya selama 1 tahun dan paling lama 2 tahun. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selama menjalani masa percobaan dinyatakan cakap diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tidak cakap maka diberhentikan dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila memenuhi syarat berikut:

1. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik,
2. Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil,
3. Telah lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan.

Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian dan diberikan pangkat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dan gaji pokok sesuai dengan golongan dan ruang penggajiannya.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan lebih dari 2 tahun dan telah memenuhi syarat menurut ketentuan yang berlaku, tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, maka hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat yang telah menjalani masa percobaan lebih dari 2 tahun ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang telah menjalani masa percobaan lebih dari 2 tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara dinyatakan tewas atau cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi disemua jabatan negeri, dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara atau Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan diberikan hak-hak kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberhentian Calon Pegawai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat apabila:

1. Mengajukan permohonan berhenti;
2. Tidak memenuhi syarat kesehatan;
3. Tidak lulus dari pendidikan dan pelatihan prajabatan;
4. Tidak menunjukkan kecakapan dalam menjalankan tugas;
5. Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan;
6. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
7. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dan telah mengajukan surat permohonan berhenti secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;

Satu bulan setelah diterimanya keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil tidak melapor dan melaksanakan tugas, kecuali bukan karena kesalahan yang bersangkutan. Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

1. Pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar;
2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya.
3. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat; atau
4. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik tanpa mengajukan surat permohonan berhenti secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pemberhentian Calon Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan

DASAR KEPANGKATAN

Jabatan ASN terdiri atas jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Jabatan administrasi terdiri dari jabatan administrator, pengawas dan pelaksana. Untuk pejabat administrator bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan pengawas bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana. Sedangkan untuk jabatan pelaksana bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Jabatan fungsional ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jabatan fungsional keahlian terdiri atas ahli utama, ahli madya, ahli muda dan ahli pertama. Sedangkan untuk jabatan fungsional keterampilan terdiri dari penyelia, mahir, terampil dan pemula.

Jabatan pimpinan tertinggi terdiri atas jabatan pimpinan tinggi utama, tinggi madya dan tinggi pratama yang memiliki fungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah melalui kepeloporan dalam bidang keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan serta kepemimpinan manajemen, pengembangan kerja sama dengan instansi lain dan keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan,

rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pada umumnya formasi yang lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara. Karena tujuan pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Jabatan yang diperoleh pegawai ASN melalui Undang-Undang yang berlaku dibagi menjadi tiga yaitu jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tertinggi

PENGGAJIAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN

PENGGAJIAN

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada setiap pegawai ASN serta menjamin kesejahteraan ASN. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indek harga yang berlaku di daerah masing-masing. Evaluasi jabatan merupakan proses untuk menilai jabatan secara sistematis terhaap informasi faktor jabatan untuk menentukan nilai dan kelas jabatan.

Macam gaji bagi pegawai ASN antara lain adalah gaji pokok dan tunjangan (keluarga dan jabatan). Pegawai ASN mendapatkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa dengan ketentuan apabila memenuhi syarat yaitu telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala dan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata sekurang-kurangnya cukup.

PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN

Sengketa penyelesaian pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Banding administratif diajukan kepada pertimbangan ASN.

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang menyatakan penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara, Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sengketa Kepegawaian adalah sengketa/perselisihan yang timbul sebagai akibat ditetapkannya keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Sengketa Kepegawaian dapat terjadi oleh berbagai faktor diantaranya: kesalahan penulisan identitas PNS seperti nama,

tanggal lahir, NIP, pangkat atau jabatan, kesalahan dalam keputusan kenaikan pangkat, kesalahan dalam keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional, ketidakpuasan PNS dalam keputusan penjatuhan hukuman disiplin, keterlambatan penyelesaian permohonan izin perkawinan dan perceraian.

Pada dasarnya hak untuk membela kepentingan hukum merupakan salah satu bentuk hak asasi yang dimiliki oleh seseorang/sekelompok orang. Untuk itu hak untuk membela kepentingan hukum, khususnya dalam hubungan dengan Keputusan TUN telah diatur dalam Pasal 53 ayat (1) UU No. 5 Tahun 1986 Jo UU No.9 Tahun 2004 tentang Peradilan TUN, bahwa orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan TUN berhak untuk mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan TUN yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi.

Pegawai ASN berhak mendapatkan gaji dari pemerintah dengan dua macam yaitu gaji pokok dan tunjangan. Selain itu pegawai ASN juga memiliki hak untuk kenaikan gaji berkala dan istimewa tergantung pada kinerja. Penyelesaian sengketa pegawai ASN melalui upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif.

DAFTAR PUSTAKA

Effendi, Lutfi, “Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Bagi Pegawai negeri Sipil di Indonesia”, Tesis, 1996.

_____, “ Pokok-Pokok Hukum Administrasi “, Bayu Media, Malang, 2003.

Hartini, Sri dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008

Nainggolan, “ Pembinaan Pegawai negeri Sipil “. Pertja, 1985.

Prijodarminta, Soegeng, “ Disiplin Kiat Menuju Sukses “, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.

Prakoso, Djoko, “ Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil “, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.

Suganda, Tatang, “ Masalah Pegawai Negeri Sipil “, Yayasan LBHI, Jakarta, 1988.

Wijowasito, Kamus Lengkap, 1991.

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negeri