

**PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA
(Studi Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara
Tahun 2017)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

MASHITA PANDINI
NPM. 1406200351



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
 Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Slappah, Cerdas dan Sempurna

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 06 April 2018, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : MASHITA PANDINI
NPM : 1406200351
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara)

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
 () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
 () Tidak Lulus

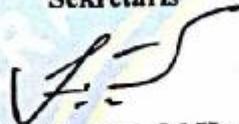
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA.

PANITIA UJIAN

Ketua

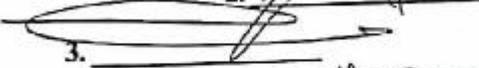
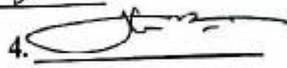
Sekretaris


IDA HANIFAH, S.H., M.H
 NIDN: 0003036001


FAISAL, S.H., M.Hum
 NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. MUKHLIS, S.H., M.H
2. SYOFIATY LUBIS, S.H., M.H
3. EKA N.A.M. SIHOMBING, S.H., M.Hum
4. M. YUSRIZAL, S.H., M.Kn

1. 
 2. 
 3. 
 4. 



Wajizah, Cerdas dan Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : MASHITA PANDINI
NPM : 1406200351
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara)

PENDAFTARAN : Tanggal 04 April 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Diketahui
Dekan


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I



EKA N.A.M. SIHOMBING, S.H., M.Hum
NIDN: 0111117905

Pembimbing II



M. YUSRIZAL, S.H., M.Kn
NIDN: 0121067605



Wappah, Cerdas dan Sejujurnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : MASHITA PANDINI
NPM : 1406200351
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pengadaan Aparatur
Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak
Asasi Manusia Sumatera Utara)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 04 April 2018

Pembimbing I

EKA N.A.M. SIHOMBING, S.H., M.Hum
NIDN: 0111117905

Pembimbing II

M. YUSRIZAL, S.H., M.Kn
NIDN: 0121067605

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mashita Pandini
NPM : 1406200351
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul : PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pengadaan Aparatur Sipil
Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi
Manusia Sumatera Utara)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2018

Saya yang menyatakan



MASHITA PANDINI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama Mahasiswa : MASHITA PANDINI
NPM : 1406200351
Prog. Studi/Jurusan : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pengadaan Aparatur
Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan
Hak Asasi Manusia Sumatera Utara Tahun 2017)

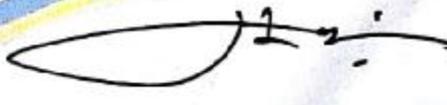
Pembimbing I : EKA NAM SIHOMBING, SH., M.Hum
Pembimbing II : M. YUSRIZAL, SH., M.Kn

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
10/03/2018	- Perbaiki Abstrak, latar belakang, rumusan masalah - Tinjauan Pustaka, hasil Penelitian, Kesimpulan & Saran		R.
24/03/2018	- Perbaiki Tujuan Pustaka hasil Penelitian Kesimpulan & Saran.		R.
28/03/2018	- Perbaiki Penelitian, hasil Penelitian & Saran		R.
02/04/2018	- Perbaiki Penulisan & Saran		R.
03/04/2018	ACC lanjut Pembimbing I		R.
03/04/2018	Perbaiki dan perubahan		R.
03/04/2018	Perbaikan dan sumber nyata Simpulan dengan rumusan masalah simpulan dan		R.
04/04/2018	ke. waja lujan		R.

Diketahui Dekan

Pembimbing I

Pembimbing II


(Ida Hanifah, S.H., M.H.)  (Eka Nam Sihombing, SH, M.Hum)  (M. Yusrizal, SH., M.Kn)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada Junjungan Nabi Muhammad SAW yang membawa ajaran Islam ke permukaan bumi serta membawa dunia ini ke zaman yang terang benderang.

Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“Pengadaan Aparatur Sipil Negara Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ” (Studi Pengadaan ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara Tahun 2017)”**.

Alhamdulillah, penulis sangat bersyukur akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan jarang menemui hambatan. Selama menulis skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang utama dan pertama kepada **Ayahanda Pandopan dan Ibunda Sumarni** yang telah melahirkan saya didunia ini, membesarkan kasih sayangnya, dukungan, dan nasihat-nasihat yang memotivasi saya agar menjadi manusia yang berguna untuk makhluk Allah SWT. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada Adik

Saya **Rita Andini** yang telah memberikan do'a, serta dukungan, dan semangatnya buat saya.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ;

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibunda **Ida Hanifa SH., MH** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Faisal SH., M.Hum** selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Zainuddin SH., MH** selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **M. Syukran Yamin Lubis SH., MH** selaku kepala bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Eka Nam Sihombing SH, M. Hum** sebagai Dosen Pembimbing satu saya yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak **M. Yusrizal, SH.,M.Kn** sebagai Dosen Pembimbing dua saya yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada pihak biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam mengurus segala urusan kampus.
9. Kepada yang terkasih **Ricky Hamdani S.M** yang telah mau membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu memberikan doa dan dukungannya tanpahenti
10. Kepada Sahabat terbaik saya Siska Saharnis Hasibuan Pamelya Dhea Amelia Siti Alfia Riska Laili Daulay, NurulWulandari, yang telah mau membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu memberikan doa dan dukungannya tanpa henti.
11. Kepada seluruh teman A3 Malam Hukum Administrasi Negara yang telah menemani penulis selama masa perkuliahan dan selalu membantu penulis dalam proses belajar.
12. Kepada seluruh teman-teman kos Umi lia .Dwi astuti S. Pd, Marlinda S.M, Syifa munawwarah S.H, Lia Lestari, Zea Pratiwi S.M, dan kakak Kos Yuri Afsari S.Pd. dan kakaknda ririn yang telah memberi dukungan dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 03 April 2018

Penulis

MASHITA PANDINI

ABSTRAK

Pengadaan Aparatur Sipil Negara Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ” (Studi Pengadaan ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara Tahun 2017)

MASHITA PANDINI

1406200351

Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017. Sebagaimana diketahui bahwa pemerintah saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi dan salah satu bidang yang dilakukan reformasi adalah bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang antara lain meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Salah satu langkah dalam penataan SDM Aparatur tersebut sejak tahun 2015 telah ditetapkan kebijakan pembatasan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (moratorium).

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yang bersumber dari data primer yaitu wawancara pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. Dan menggunakan data sekunder dengan studi dokumen/kepuustakaan dan mengolah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. tujuan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia sumatera utara, untuk mengetahui kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia sumatera utara, mengetahui upaya kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia sumatera utara dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia sumatera utara dilakukan secara tingkat nasional yang sesuai diatur dalam uu asn. Kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia sumatera utara adalah banyaknya peserta yang mendaftar cpns di tahun 2017. Hal yang tidak di sengaja oleh pihak pelaksana terkait jaringan koneksi yang sering terganggu. Adanya peserta ujian seleksi yang kurang faham dengan sistem cat sehingga pihak instansi turut membantu atau memberi arahan kepada peserta ujian. Upaya kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia sumatera utara dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara adalah kerjasama antara panitia pelaksana pengadaan cpns dengan panitia lain, adanya cadangan koneksi jaringan yang lebih memadai dan lebih layak, adanya pendamping untuk tiap-tiap kelompok pelaksana ujian seleksi cpns.

Kata Kunci : Pengadaan, Aparatur Sipil Negara, Kementerian Hukum dan HAM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian	6
B. Tujuan Penelitian	7
C. Metode Penelitian	8
1. Sifat Penelitian	8
2. Sumber Data	9
3. Alat Pengumpul data	10
4. Analisis Data.....	10
D. Defenisi Operasional.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Pengadaan Aparatur Negara.....	13
B. Aparatur Sipil Negara	26
C. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia	35
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40

A. Pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara.	40
B. Kendala Dan Hambatan Dalam Pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara	65
C. Upaya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara	69
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan keberadaan negara yang menganut konsep *welfare state*, ruang lingkup kegiatan administrasi negara atau pemerintahan itu sangat luas dan beragam. Keluasan dan keragaman kegiatan administrasi negara ini seiring sejalan dengan dinamika perkembangan masyarakat yang menuntut pengaturan dan keterlibatan administrasi negara. Karena itu jabatan-jabatan pemerintahan selaku penyelenggara kegiatan pemerintahan dan kemasyarakatan juga banyak dan beragam, bahkan dalam praktek.¹

Berdasarkan hukum publik negara, provinsi, dan kabupaten adalah organisasi jabatan atau kumpulan dari organ-organ kenegaraan dan pemerintahan, maka berdasarkan hukum perdata negara, provinsi, dan kabupaten adalah kumpulan dari badan-badan hukum yang tindakan hukumnya dijalankan oleh pemerintahan.²

Seiring dengan hal di atas bila dikaitkan dengan suatu kegiatan maka tindakan hukum pemerintahan merupakan pernyataan kehendak sepihak dari organ pemerintahan (*eenzijdige wilsverklaring van de bestuursorgaan*) dan membawa akibat pada hubungan hukum atau keadaan hukum yang ada, maka kehendak organ tersebut tidak boleh mengandung cacat seperti kekhilafan

¹Ridwan HR. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 79.

²*Ibid.*, halaman 87.

(*dwaling*), penipuan (*bedrog*), paksaan (*dwang*), dan lain-lain yang menyebabkan akibat-akibat hukum yang tidak sah.³

Suatu negara dalam hal menjalankan roda pemerintahan, agar tercapainya negara yang baik diperlukan suatu pemerintahan yang baik dalam menjalankan roda pemerintahan di suatu negara, agar terciptanya kesejahteraan untuk seluruh masyarakat. Pemerintah yang baik (*good governance*) merupakan isu yang menonjol dalam pengelolaan administrasi publik yang muncul dasawarsa yang lalu. Tuntutan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan adalah sejalan dengan kemajuan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi. Sumber daya manusia adalah orang pegawai, karyawan, buruh yang berkerja untuk suatu organisasi.⁴ Semuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Setiap organisasi memerlukan perencanaan dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang diperlukan dan yang keluar, serta memprogram segala aktivitas pengelolaan kaaryawan yang lain, seperti jadwal pelatihan jenis pelatihan, dan lain-lain.⁵

Berdasarkan hal tersebut yang menjalankan roda pemerintahan adalah Presiden sebagai pemegang penuh kekuasaan pemerintahan dan dibantu oleh Menter-Menteri. Menteri-menteri diangkat dan diberhentikan oleh Presiden karena ia bertanggungjawab kepada Presiden.⁶Lalu di setiap daerah dipimpin oleh kepala daerah masing-masing yang semuanya itu dijamin oleh peraturan

³*Ibid.*, halaman 111.

⁴ Wirawan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers .Halaman 20.

⁵ Ati Cahyati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks. Halaman 32.

⁶Titik Triwulan Tutik. 2011. *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*. Jakarta: Kencana, halaman 209.

perundang-undangan. Tidak terlepas dari hal tersebut dalam menjalankan roda pemerintahan dalam hal pelayanan publik pemerintah memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN).

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah “Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Lalu selanjutnya dalam Pasal 1 angka 3 UU ASN tersebut menyatakan bahwa “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.”

Aparatur sipil negara merupakan aset utama instansi pemerintahan. Perlu membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Pemerintah dalam melaksanakan fungsinya senantiasa menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan. Aparatur sipil negara sebagai alat pemerintah memiliki peran penting sebagai pegawai yang berkewajiban menyalurkan komponen kebijakan-kebijakan dan peraturan pemerintah. Perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas profesional dalam melakukan kegiatan penyelenggaraan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017. Sebagaimana diketahui bahwa pemerintah saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi dan salah satu bidang yang dilakukan reformasi adalah bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Aparatur yang antara lain meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Salah satu langkah dalam penataan SDM Aparatur tersebut sejak tahun 2015 telah ditetapkan kebijakan pembatasan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (moratorium). Kebijakan tersebut dimaksudkan agar kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melakukan audit organisasi dan penataan SDM Aparatur sesuai dengan arah/rencana strategis pembangunan. Disamping itu masing-masing instansi diharuskan melakukan redistribusi pegawai secara internal maupun lintas instansi, yang didasarkan pada hasil perhitungan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Selanjutnya, dalam kaitan pengembangan dan pembinaan pegawai negeri sipil, untuk mendapatkan para Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas sesuai dengan kompetensinya, tentu harus ada prosedur seleksi jabatan yang ideal, baik dan transparan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, didalam pasal 58 tersebut dijelaskan bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintahan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah

Nomor 78 tahun 2013 Tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, peraturan pemerintah ini memasuki juga hal yang berkaitan dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola pikir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian, dan tunjangan, penghargaan disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan perlindungan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menegaskan, untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional. Pengadaan PNS, menurut Peraturan Pemerintah ini merupakan untuk mengisi kebutuhan, jabatan administrasi, khusus pada jabatan pelaksana, jabatan fungsional keahlian, khusus pada jabatan fungsional ahli pertama dan jabatan fungsional ahli muda, dan jabatan fungsional keterampilan, khusus pada jabatan fungsional pemula dan terampil. Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah ini dilakukan melalui tahapan, perencanaan, pengumuman lowongan, pelamar, seleksi, pengumuman hasil seleksi pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS dan pengangkatan menjadi PNS.

Sehubungan dengan uraian diatas untuk mengetahui secara nyata dan lebih mendalam maka penelitian ini berjudul : **“Pengadaan Aparatur Sipil Negara Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ”** (Studi

Pengadaan ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara Tahun 2017)''.

1. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas penulisan akan mengangkat tiga permasalahan guna dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

- a. Bagaimana pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara?
- b. Bagaimana kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negaradi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara?
- c. Bagaimana upaya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara?

2. Faedah penelitian

Faedah penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, dengan kata lain yang dimaksud dengan faedah teoritis yaitu faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum khususnya, dari segi praktis penelitian berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan pembangunan.⁷

⁷ Ida Hanifah. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 5.

a. Secara Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis khususnya pada umumnya memberikan kontribusi dalam membangun konsep Hukum Administrasi Negara yang berkenaan dengan pengadaan aparatur sipil negara menurut undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

b. Secara Praktis

Penulisan ini dapat bermanfaat sebagai bahan informasi untuk semua pihak yang berkaitan dengan Hukum Administrasi Negara mengenai Pengadaan Aparatur Sipil Negara menurut undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terutama bagi mahasiswa Fakultas Hukum untuk menjadikan acuan dalam perkembangan yang terjadi dilapangan. Dan dapat diterapkan sesuai peraturan perundang-undangan tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kemeterian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara.

B. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini pada dasarnya mengungkapkan apa yang hendak di capai oleh penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negaradi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui upaya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara.

C. Metode penelitian

Penelitian memegang peranana penting dalam membantu manusia untuk memperoleh pengetahuan baru dalam memecahkan masalah, disamping akan menambah ragam pengetahuan lama.⁸ Dalam memecahkan suatu permasalahan dan guna mencari jawaban atas permasalahan tersebut, maka penelitian ini menggunakan dengan pendekatan yuridis empiris. Guna mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Sifat penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan hukum penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif.⁹ Penelitian hukum empiris istilah lain yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan.¹⁰ Berdasarkan pada uraian diatas maka metode pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris) dengan menggunakan data

⁸Bambang Sunggono. 2015. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers. halaman 5.

⁹ Ida Hanifah, Dkk. *Op. Cit.*, halaman 6.

¹⁰ Bambang Waluyo. 1996.. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 15.

primer yang diperoleh langsung dari lapangan dengan melalui wawancara dan didukung juga menggunakan data skunder atau studi dokumentasi.

2. Sumber data

Sebuah penelitian memerlukan data yang diperoleh dari berbagai sumber, dalam hubungannya dengan proses pengumpulan data dan dilihat dari jenisnya, dalam penelitian biasanya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya; data empiris) dan dari bahan pustaka, yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer atau data dasar dan yang kedua diberi nama data sekunder.¹¹ Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen atau publikasi, baik ilmiah maupun non-ilmiah yang terdapat pada berbagai literature dan media internet, didukung dengan studi lapangan berupa wawancara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara untuk melihat pengadaan aparatur sipil negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Adapun data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yaitu norma atau kaidah dasar seperti pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945 peraturan dasar seperti ketentuan-ketentuan undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Peraturan Pemerintah, peraturan perundang-undangan seperti Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. dan peraturan-peraturan terkait lainnya.

¹¹Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), halaman 51.

- b. Bahan hukum sekunder meliputi ruang lingkup yang luas, sehingga meliputi hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah ini, makalah-makalah pribadi, buku-buku hasil karya sarjana.
- c. Bahan hukum tersier meliputi bahwa yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, dan sekunder, seperti internet.

3. Alat pengumpul data

Keseluruhan sumber data hukum di dalam Skripsi ini dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala substansi bagian penyusunan pelaporan humas dan teknologi informasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan dengan studi dokumen (kepuustakaan) yaitu dengan membaca buu, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi berkaitan dengan penelitian yang diteliti.

4. Analisis data

Untuk memperoleh data yang didapatkan dari penelusuran kepuustakaan, studi dokumen, maka hasil penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif ini pada dasarnya merupakan pemaparan tentang teori-teori yang dikemukakan, sehingga dari teori-teori tersebut dapat ditarik beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dalam pembahasan skripsi ini:

D. Definisi operasional

Defenisi oprasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi atau konsep khusus yang akan diteliti dalam penulisan ini.¹² Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dan terperinci. Oleh karena itu keselarasan antara defenisi dan konsep harus mempunyai ruang lingkup yang tegas berdasarkab referinsi yang ada, sehingga tidak boleh ada kekurangan dan kelebihan. Beberapa defenisi oprasional yang telah ditentukan sebagai berikut :

1. Pengadaan adalah upaya proses untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Dan sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, didalam pasal 58 tersebut dijelaskan bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintahan.
2. Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintahan (tenaga kontrak).¹³ pegawai aparatur sipil negara terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai 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.

¹²Ida Hanifah, Dkk. *Op. Cit.*, halaman 5.

¹³ Wikipedia "Pengertian AparaturNegara", melalui www.googleweblight.com, diakses Sabtu, 23 Desember 2017, Pukul 19.00 Wib.

3. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.¹⁴Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di pimpin oleh seorang Menteri yaitu Yasonna Laoly.

¹⁴Wikipedia “Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia”, melalui www.id.wikipedia.org, diakses Sabtu, 31 Maret 2018, Pukul 20:00 Wib.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengadaan Pegawai Aparatur Negara

Pengadaan adalah (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan/pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi pemerintahan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.¹⁵

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah “Pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Pasal 6 Undang-undang ASN bahwa pegawai ASN terdiri atas: PNS dan PPPK, pengertian PNS dan PPPK disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) “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 pemerintah”. Dan Pasal 1 ayat (4) “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang

¹⁵Melayu Hasibuan. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Halaman 22.

diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.¹⁶

Seiring dengan penjelasan di atas, selanjutnya Pasal 7 Undang-undang ASN menyatakan bahwa:

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-undang ini.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Manajemen PNS meliputi:

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Pangkat dan jabatan;
4. Pengembangan karier;
5. Pola karier;
6. Promosi;
7. Mutasi;
8. Penilaian kinerja;
9. Penggajian dan tunjangan;
10. Penghargaan;
11. Disiplin;
12. Pemberhentian;

¹⁶melalui www.repository.unpas.ac.id, diakses Kamis, 15 Maret 2018, Pukul 01:17 Wib, halaman 3.

13. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan

14. Perlindungan.

Uraian di atas memberikan gambaran tentang manajemen pegawai negeri sipil namun dalam bab ini hanya akan membahas tentang pengadaan yang termuat dalam angka 2 tersebut. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS yang dimaksud dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017.

Terkait pengaturan tentang pengadaan pegawai aparatur negara yang mencakup pegawai PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di atur dari pasal 15 sampai pasal 45 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017.

Berdasarkan uraian di atas untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional. Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan:

1. Jabatan administrasi, khusus pada jabatan pelaksana;
2. Jabatan fungsional keahlian, khusus pada jabatan fungsional ahli pertama dan jabatan fungsional ahli muda; dan
3. Jabatan fungsional keterampilan, khusus pada jabatan fungsional pemula dan terampil

Kemudian di dalam Pasal 17 dijelaskan bahwa:

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

- a. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara;
 - b. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri;
 - c. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan;
 - d. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan;
 - e. Bkn;
 - f. Badan pengawasan keuangan dan pembangunan; dan/atau
 - g. Kementerian atau lembaga terkait.
- (4) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
- a. Mendesain sistem seleksi pengadaan PNS;
 - b. Menyusun soal seleksi kompetensi dasar;
 - c. Mengoordinasikan instansi pembina jabatan fungsional dalam penyusunan materi seleksi kompetensi bidang;
 - d. Merekomendasikan kepada Menteri tentang ambang batas kelulusan seleksi kompetensi dasar untuk setiap instansi pemerintah;
 - e. Melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan instansi pemerintah;
 - f. Mengolah hasil seleksi kompetensi dasar;
 - g. Mengawasi pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
 - h. Menetapkan dan menyampaikan hasil seleksi kompetensi dasar dan mengintegrasikan hasil seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang; dan
 - i. Mengevaluasi dan mengembangkan sistem pengadaan PNS.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 18 dinyatakan:

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pengadaan PNS di Instansi Pemerintah, PPK membentuk panitia seleksi instansi pengadaan PNS.
- (2) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh PyB.
- (3) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
 - a. Unit kerja yang membidangi kepegawaian;
 - b. Unit kerja yang membidangi pengawasan;
 - c. Unit kerja yang membidangi perencanaan;
 - d. Unit kerja yang membidangi keuangan; dan/atau
 - e. Unit kerja lain yang terkait.

- (4) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
- a. Menyusun jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan PNS;
 - b. Mengumumkan jenis Jabatan yang lowong, jumlah PNS yang dibutuhkan, dan persyaratan pelamaran;
 - c. Melakukan seleksi administrasi terhadap berkas lamaran dan dokumen persyaratan lainnya sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
 - d. Menyiapkan sarana pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
 - e. Melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersamasama dengan panitia seleksi nasional pengadaan PNS;
 - f. Melaksanakan seleksi kompetensi bidang;
 - g. Mengumumkan hasil seleksi administrasi, hasil seleksi kompetensi dasar, dan hasil seleksi kompetensi bidang; dan
 - h. Mengusulkan hasil seleksi tes kompetensi bidang kepada panitia seleksi nasional.

Pengadaan pegawai negeri sipil harus melewati beberapa tahapan sebagaimana diatur dalam Pasal 19 Peraturan pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi:

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.

Berdasarkan tahapan-tahapan tersebut jelas disebutkan satu persatu namun untuk penjelasan dari setiap tahapan akan diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan (Berdasarkan pada Pasal 20 ayat (1) dan (2) PP No. 11 Tahun 2017)

- a. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS dan panitia seleksi instansi pengadaan PNS menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan PNS.
 - b. Perencanaan pengadaan sebagaimana dimaksud huruf a paling sedikit meliputi:
 - 1) Jadwal pengadaan PNS; dan
 - 2) Prasarana dan sarana pengadaan PNS.
2. Pengumuman lowongan (Berdasarkan Pasal 21 sampai 22 PP No. 11 Tahun 2017)
- a. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS mengumumkan lowongan Jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat.
 - b. Pengumuman sebagaimana dimaksud huruf b paling sedikit memuat:
 - 1) Nama jabatan;
 - 2) Jumlah lowongan jabatan;
 - 3) Kualifikasi pendidikan; dan
 - 4) Instansi pemerintah yang membutuhkan jabatan pns.
 - c. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS mengumumkan lowongan jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat berdasarkan pengumuman lowongan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b.
 - d. Pengumuman sebagaimana dimaksud pada huruf c dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender.

- e. Pengumuman sebagaimana dimaksud pada huruf c, paling sedikit memuat:
- 1) Nama jabatan;
 - 2) Jumlah lowongan jabatan;
 - 3) Unit kerja penempatan;
 - 4) Kualifikasi pendidikan;
 - 5) Alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - 6) Jadwal tahapan seleksi; dan
 - 7) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
3. Pelamaran (Berdasarkan Pasal 23 sampai 25 Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017)
- a. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- 1) Usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
 - 2) Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - 3) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik

Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;

- 4) Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- 5) Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- 6) Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
- 7) Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah negara kesatuan republik indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh instansi pemerintah; dan
- 9) Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

- b. Batas usia sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1 dapat dikecualikan bagi Jabatan tertentu, yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.
- c. Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada huruf b ditetapkan oleh Presiden.
- d. Setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum dalam pengumuman.

- e. Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan PNS dari instansi pemerintah yang akan dilamar.
 - f. Penyampaian semua persyaratan pelamaran sebagaimana dimaksud huruf d dan e diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi.
4. Seleksi dan pengumuman hasil seleksi (Berdasarkan Pasal 26 sampai 32 PP No. 11 Tahun 2017)
- a. Seleksi pengadaan PNS terdiri atas 3 (tiga) tahap:
 - 1) Seleksi administrasi;
 - 2) Seleksi kompetensi dasar; dan
 - 3) Seleksi kompetensi bidang.
 - b. Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1 dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
 - c. Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud huruf a angka 2 dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS.
 - d. Standar kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada huruf c meliputi karakteristik pribadi, intelegensia umum, dan wawasan kebangsaan.
 - e. Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 3 dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang

dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.

- f. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima.
- g. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.
- h. Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.
- i. Pelamar yang lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam huruf f, g, dan h mengikuti seleksi kompetensi dasar.
- j. Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada huruf i dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS bersama panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
- k. Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar apabila memenuhi nilai ambang batas minimal kelulusan yang ditentukan dan berdasarkan peringkat nilai.
- l. Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada huruf i, j, dan k mengikuti seleksi kompetensi bidang.
- m. Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada huruf l dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS.
- n. Jumlah peserta yang mengikuti seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada pada huruf m ditentukan paling banyak 3

- (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar.
- o. Dalam hal diperlukan, panitia seleksi instansi pengadaan PNS dapat melakukan uji persyaratan fisik, psikologis, dan/atau kesehatan jiwa dalam pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sesuai dengan persyaratan jabatan pada instansi pemerintah.
 - p. Hasil seleksi kompetensi bidang disampaikan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS kepada panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
 - q. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS menetapkan hasil akhir seleksi berdasarkan integrasi dari hasil seleksi kompetensi dasar dan hasil seleksi kompetensi bidang.
 - r. PPK mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PNS secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil akhir seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf p, dan q.
5. Pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS (Berdasarkan Pasal 33 sampai 35 Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017)
- a. Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud pada angka 4 huruf r di atas diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai dari kepala BKN.
 - b. Calon PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.

- c. Masa percobaan tersebut merupakan masa prajabatan.
 - d. Masa prajabatan itu dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.
 - e. Proses pendidikan dan pelatihan dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
 - f. Pendidikan dan pelatihan hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.
 - g. Pembinaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada huruf d dilakukan oleh kepala LAN.
 - h. Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada huruf e, f, dan g diatur dengan Peraturan kepala LAN.
 - i. Calon PNS yang mengundurkan diri pada saat menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam huruf b sampai h dikenakan sanksi tidak boleh mengikuti seleksi pengadaan PNS untuk jangka waktu tertentu.
6. Pengangkatan menjadi PNS (Berdasarkan Pasal 36 sampai 38 PP No. 11 Tahun 2017)
- a. Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
 - 1) lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan angka 5 huruf b sampai h;

- 2) sehat jasmani dan rohani.
- b. Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf a diangkat menjadi PNS oleh PPPK ke dalam jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a diberhentikan sebagai calon PNS.
 - d. Selain pemberhentian sebagaimana dimaksud di huruf c, calon PNS diberhentikan apabila:
 - 1) Mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
 - 2) Meninggal dunia;
 - 3) Terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat;
 - 4) Memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;
 - 5) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
 - 6) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - 7) Tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.
 - e. Dalam hal calon PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b tewas, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) sampai (3) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji. Pengucapan sumpah/janji tersebut dilakukan pada saat pelantikan oleh PPPK. Lalu Sumpah/janji itu dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

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 berwenang melakukan rekrutmen pada pemerintah pusat adalah biro/bagian kepegawaian dari masing-masing instansi, sedang di daerah yang bertanggung jawab adalah Badan Kepegawaian Daerah.¹⁷

B. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara atau (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara

¹⁷Sri Hartini, Dkk. 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 92.

tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Setelah disahkannya undang-undang ASN perubahan nama pegawai negeri sipil menjadi aparatur sipil negara dengan berubahnya nama tersebut agar dapat membawa dampak perubahan bagi birokrasi di Indonesia. Dalam Undang-undang aparatur sipil negara tersebut terjadi beberapa perubahan mendasar yang akan berdampak secara meluas diberbagai wilayah Indonesia dampak tersebut antara lain jika selama ini Walikota atau bupati menjadi pembina seluruh pegawai negeri yang di daerahnya masing-masing, maka dengan undang-undang ASN ini kewenangan Bupati dilucuti dan dipangkas sebagai pembina pegawai negeri sipil dan kewenangan sebagai pembina negeri sipil atau aparatur sipil negaraberalih kepada Sekretaris Daerah atau Sekertaris Kota.¹⁸

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya¹⁹

Akibat perpindahan ini maka segala yang terkait dengan kepegawaian berpindah ke Sekretaris Daerah atau Sekretaris Kota dan Sekretaris Daerah atau Sekretaris Kota merupakan jabatan tertinggi dalam karir aparatur sipil negara dan

¹⁸ Edi Abdullah “Perubahan PNS Menjadi ASN”, melalui www.kompasiana.com, diakses Jumad 2 Januari 2018 Pukul 09.00 wib.

¹⁹ Sri Hartini. *Op. Cit.*, halaman. 31

semua aparatur sipil negara didaerah wajib taat dan patuh kepada Bupati atau Walikota. Selain itu perubahan terbesar dalam birokrasi aparatur sipil negara dimana jabatan ASN hanya terdiri dari tiga yaitu:

a. Jabatan administrasi

Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan administrasi terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawasan, dan jabatan pelaksana.

1. Pejabat dalam jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
2. Pejabat dalam jabatan pengawas ialah pejabat yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
3. Pejabat dalam jabatan pelaksana ialah pejabat yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b. Jabatan fungsional

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional dalam aparatur sipil negara terdiri

atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional. Jabatan fungsional terdiri atas:

1. Ahli utama
2. Ahli madya
3. Ahli muda
4. Ahli pratama

c. Jabatan pimpinan tertinggi

Jabatan eksekutif senior adalah sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan. Jabatan eksekutif senior terdiri, staf ahli, analisis kebijakan, dan Pejabat lainnya yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Jabatan eksekutif senior berfungsi memimpin dan mendorong setiap pegawai negeri sipil ASN pada Istansi dan perwakilan.

Selain itu batas usia PNS/ASN akan mengalami perpanjangan jika sebelumnya usia pensiun bagi PNS adalah 56 Tahun maka sekarang masa pensiun menjadi 58 Tahun, selain perubahan terbesar yang akan terjadi adalah PNS/ASN akan semakin sejahtera karena gajinya akan dinaikan, perubahan yang lain dalam undang-undang ASN status pegawai aparatur sipil negara dibedakan menjadi dua bagian yaitu ; PNS, Pegawai tidak tetap pemerintah dan perbedaan aparatur sipil negara pns dengan aparatur sipil negara pegawai tidak tetap pemerintahan terletak pada nomor induk pegawainya karena pegawai tidak tetap pemerintahan tidak memiliki NIP dan memiliki kontrak dalam bekerja sekurang-kurangnya 12 bulan 365 hari. Selain itu kedepannya pegawai ASN berfungsi sebagai: pelaksana

kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat bangsa. Peraturan perundang-undangan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 mengenai:

1. Jenis, status, dan kedudukan aparatur sipil negara

- a. Jenis ASN

Mengenai jenis ASN diatur pada pasal 6 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

- b. Status ASN

Mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Mengenai status ASN diatur pada Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa :

1. PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
 2. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai Pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-undang ini.

- c. Kedudukan

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi

juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan mempelancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.²⁰

Pegawai ASN mempunyai peran yang sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur sipil negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan Negara. Kelancarandari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta membangun nasional dalam rangka mencapai tujuan Negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.²¹

Mengenai konteks hukum publik, pegawai ASN bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, yaitu dengan cara melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepada pegawai ASN diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi Negara seorang pegawai ASN juga wajib setiap dan taat kepada Pancasila sebagai Falsafah dan idiologi Negara, kepada Undang-undang Dasar 1945, kepada Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945.

²⁰*Ibid.*,halaman 38.

²¹*Ibid.*,

Negara dan pemerintahan.²² Sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya. Kedudukan ASN berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur dalam pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

2. Fungsi, tugas, dan aparatur sipil negara

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 fungsi, tugas, dan peran dari aparatur sipil negara diatur dalam 10, pasal 11 dan pasal 12, yaitu :

- a. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik. Pelayanan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberi pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Berdasarkan pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari KKN.

²²*Ibid.*,

3. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan, manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan, manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula manusia adalah *zoom politicom*.²³

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21. Dimana seorang PNS berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Selanjutnya kewajiban dari Pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, kewajiban dari pegawai ASN diatur pada pasal 23 yang menyatakan bahwa: pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1994, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah.
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang .

²³*Ibid.*,halaman 41-42.

- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang baik didalam maupun diluar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
- h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk menyelenggaraan kekuasaan dimaksud, Presiden mendelegasikan kepada:

1. Kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (PAN-RB) berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN.
2. Komisi aparatur sipil negara (KASN) berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan sistem merid serta pengawasan terhadap penerapan asas kode etik dan kode perilaku ASN.

3. Lembaga administrasi negara (LAN) berkaitan dengan kewenangan penelitian pengkajian kebijakan manajemen ASN pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN dan.
4. Badan kepegawaian negara (BKN) berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, dan kriteria manajemen ASN.

Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.²⁴

Berdasarkan Undang-undang No. 5 tahun 2014 pejabat pembina kepegawaian merupakan seorang pegawai pemerintah yang memegang jabatan penting, seseorang yang diamanahi kedudukan dalam sebuah organisasi atau institusi karena dianggap amat jujur dalam melaksanakan tugasnya. Pejabat pembina kepegawaian mempunyai kewenangan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN serta pembinaan terhadap manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

²⁴*Ibid.*,halaman 39.

Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mencantumkan dalam materi pokok Bab tentang Kementerian Negara adalah mengenai kekuasaan Presiden mengangkat dan memberhentikan menteri.²⁵

Visi dan misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menjadi tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan sistem hukum nasional adalah mewujudkan sistem hukum nasional yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan kepastian hukum dan hak asasi manusia berdasarkan keadilan dan kebenaran. Berlandaskan hal tersebut maka dirumuskan visi dan misi sebagai berikut:

1. Visinya adalah masyarakat memperoleh kepastian hukum;
2. Misinya adalah melindungi hak asasi manusia;
3. Tata nilai: kepentingan masyarakat integritas responsif akuntabel profesional.²⁶

Tujuan merupakan penjabaran dari misi dan menjadi kerangka dasar serta arah pelaksanaan kebijakan dan kegiatan prioritas pembangunan. Tujuan pembangunan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia tahun 2010-2014 adalah:

1. Menciptakan supremasi hukum;
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia;
3. Memperkuat manajemen dan kelembagaan secara Nasional;
4. Memberdayakan masyarakat untuk sadar Hukum dan Hak Asasi Manusia.²⁷

²⁵ Sekretariat Jenderal MPR RI. 2017. *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dan Ketetapan MPR RI*, Jakarta: Sekjen MPR RI, halaman 117.

²⁶“Laporan Tahunan 2013” melalui www.kemenkumham.go.id, diakses Rabu, 14 Maret 2018, Pukul 09:00 Wib, halaman 5.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Pasal 2 menyebutkan bahwa “Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.”

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam menyelenggarakan tugasnya sebagaimana dalam Pasal 2 tersebut memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peraturan perundang-undangan, administrasi hukum umum, pemasyarakatan, keimigrasian, kekayaan intelektual, dan hak asasi manusia;
2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab kementerian hukum dan hak asasi manusia;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia;
5. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan kementerian hukum dan hak asasi manusia di daerah;
6. Pelaksanaan pembinaan hukum nasional;
7. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang hukum dan hak asasi manusia;

²⁷*Ibid.*,

8. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
9. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional;
10. Pelaksanaan tugas pokok sampai ke daerah; dan
11. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa susunan organisasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terdiri dari:

1. Sekretariat jenderal;
2. Direktorat jenderal peraturan perundang-undangan;
3. Direktorat jenderal administrasi hukum umum;
4. Direktorat jenderal pemasyarakatan;
5. Direktorat jenderal imigrasi;
6. Direktorat jenderal kekayaan intelektual;
7. Direktorat jenderal hak asasi manusia;
8. Inspektorat jenderal;
9. Badan pembinaan hukum nasional;
10. Badan penelitian dan pengembangan hukum dan hak asasi manusia;
11. Badan pengembangan sumber daya manusia hukum dan hak asasi manusia;
12. Staf ahli bidang politik dan keamanan;
13. Staf ahli bidang ekonomi

14. Staf ahli bidang sosial;
15. Staf ahli bidang hubungan antar lembaga; dan
16. Staf ahli bidang penguatan reformasi birokrasi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. Dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.²⁸

Terkait hal untuk meningkatkan sumber daya manusia aparatur sipil negara, maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur negara sebagai investasi manusia yang tidak bisa dilaksanakan oleh suatu organisasi, tidak saja meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pemantapan perwujudan perilaku yang diinginkan.²⁹

Aparatur sipil negara mempunyai peranan yang sangat penting sebab aparatur sipil negara merupakan unsur untuk menyelenggarakan pemerintah dan

²⁸melalui www.repository.umy.ac.id, diakses Minggu, 18 Maret 2018, Pukul 14:37 Wib. halaman 20.

²⁹*Ibid.*, halaman 26.

pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Dengan semakin bertambahnya volume dan kompleksitas tugas lembaga pemerintahan dan silih bergantinya regulasi yang begitu cepat perlu upaya-upaya untuk memperlancar tugas-tugas aparatur sipil negara.³⁰

Proses pelaksanaan Pengadaan CPNS di Kemenkumham sesuai dengan pasal 58 ayat 3 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

Pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia halnya seperti pelaksanaan secara skup nasional di mana prosedur-prosedur yang harus diikuti mulai dari pengumuman terkait adanya penerimaan aparatur negara disuatu instansi sampai pada hal pemberdayaan aparaturnya ketika sudah lulus menjadi salah satu aparatur negara.

Sebelum melakukan rekrutmen CPNS, masing-masing instansi harus mengajukan usulan kebutuhan pegawai yang dilengkapi analisa jabatan dan beban kerja. Instansi pemerintah hanya dibolehkan mengajukan kebutuhan CPNS untuk jabatan fungsional dan jabatan teknis lain yang mendukung tugas inti (*core bussiness*) instansi.³¹ Sebagaimana Pasal 56 Undang-undang No. 5 Tahun 2014

³⁰*Ibid.*, halaman 27.

³¹ Suara PGRI. "Ingat! Usulan Penyusunan Kebutuhan Cpn 2017 Pada Instansi Pemerintah, Ditengat 5 Mei", melalui www.suarapgri.com, diakses Senin, 26 Maret 2018, Pukul 12:00 Wib.

- (1) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan
- (3) Berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah menerbitkan pengumuman Nomor.SEK.KP.02.01-490 tentang Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun Anggaran 2017. Sebagaimana syarat, jumlah formasi, diseluruh wilayah di Indonesia diuraikan secara menyeluruh di dalam pengumuman tersebut sehingga ini menjadi dasar diadakannya pengadaan aparatur negara untuk wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara khususnya sehingga jumlahnya mengacu pada pengumuman tersebut.

Perihal jumlah formasi dalam wilayah Sumatera Utara dibutuhkan aparatur sipil negara sebanyak 1.929 tenaga yang diperlukan mulai dari posisi penjaga tahanan, pembimbingan kemasyarakatan pertama, analis keimigrasian pertama, analis hukum, penata keuangan, dokter umum pertama, perawata pertama, psikologi klinis pertama. Sehingga hal ini diperlukan tahapan-tahapan yang harus disusun dan direncanakan secara sistematis supaya dapat terlaksana dengan baik dan kondusif.

Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 menerangkan bahwa perencanaan pengadaan Pns dilakukan meliputi jadwal pengadaan PNS dan sarana dan prasarana pengadaan Pns. Sarana dan prasarana sudah disiapkan Kementerian

Hukum dan Hak Asasi Manusia semenjak penetapan kebutuhan CPNS dikeluarkan dengan surat keputusan dari instansi yang terkait. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa jadwal pengadaan PNS dimulai dari awal pengumuman adanya penerimaan CPNS di setiap instansi pemerintahan tersebut. Khusus wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia bahwa sesuai dengan Pengumuman Nomor.SEK.KP.02.01-490 tentang Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun Anggaran 2017. Bahwa jadwal pelaksanaan tersebut dimulai dari 11 Juli 2017 sampai dengan 16 November 2017 yang mencakup dari perihal pengumuman penerimaan sampai kepada pemberkasan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pengumuman Nomor. SEK.KP.02.01-490 tentang Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun Anggaran 2017 yang diterbitkan tersebut sudah mencakup sebagaimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 yang meliputi:

1. Nama jabatan;
2. Jumlah lowongan jabatan;
3. Kualifikasi pendidikan; dan
4. Instansi pemerintah yang membutuhkan Jabatan PNS.

Selanjutnya juga bahwa pengumuman tersebut juga sudah mencakup dari apa yang diamanatkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 yang antara lain:

1. Nama jabatan;
2. Jumlah lowongan jabatan;
3. Unit kerja penempatan;
4. Kualifikasi pendidikan;
5. Alamat dan tempat lamaran ditujukan;
6. Jadwal tahapan seleksi; dan
7. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Pengumuman Nomor. SEK.KP.02.01-490 tentang Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun Anggaran 2017 menerangkan kriteria pelamar, syarat, dan tata cara pendaftaran antara lain:

1. Kriteria pelamar
 - a. Kebutuhan dari masing-masing jabatan diperuntukkan bagi pelamar dengan kriteria:
 - 1) *Cumlaude* adalah pelamar lulusan terbaik (*cumlaude*/dengan pujian) dari Perguruan Tinggi terakreditasi A/Unggul dan Program Studi A/Unggul pada saat lulus dan dibuktikan dengan keterangan lulus *cumlaude*/pujian pada ijazah atau transkrip nilai.
 - 2) Disabilitas adalah pelamar yang menyandang disabilitas/berkebutuhan khusus dengan kriteria mampu melakukan tugas seperti menganalisa, mengetik, menyampaikan buah pikiran dan berdiskusi.

- 3) Putra/putri Papua Barat adalah pelamar dengan kriteria menamatkan pendidikan SD, SMP/SLTP, dan SMU/SLTA di wilayah Papua dan Papua Barat atau berdasarkan garis keturunan orang tua (bapak) asli Papua (yang dibuktikan dengan surat keterangan dari kelurahan/kepala desa).
 - 4) Umum adalah pelamar yang tidak termasuk kriteria sebagaimana angka 1, 2, dan 3 di atas.
- b. Pelamar sebagaimana dimaksud pada huruf a wajib memenuhi persyaratan pelamaran sebagaimana dalam pengumuman tersebut.
2. Persyaratan Pelamaran antara lain:
- a. Warga Negara Indonesia
 - b. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, anggota TNI/POLRI, pegawai BUMN/BUMD atau diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai swasta.
 - d. Tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri sipil atau pegawai negeri sipil, prajurit TNI, anggota TNI, anggota Polri, dan siswa sekolah ikatan dinas pemerintah.
 - e. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis.
 - f. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan.

- g. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan jabatan yang dilamar.
- h. Tidak memiliki ketergantungan terhadap narkotika dan obat-obatan terlarang atau sejenisnya (surat keterangan bebas Narkotika/NAPZA dari rumah sakit pemerintah setempat yang masih berlaku wajib dilengkapi setelah peserta dinyatakan lulus pada pengumuman kelulusan akhir).
- i. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- j. Bagi wanita tidak bertato/bekas tato dan tindik/bekas tindik anggota badan lainnya selain di telinga kecuali yang disebabkan oleh ketentuan agama atau adat dan bagi pria tidak bertato/bekas tato dan tindik/bekas tindik anggota badan lainnya selain di telinga kecuali yang disebabkan ketentuan agama atau adat.
- k. Pelamar merupakan lulusan:
 - 1) Dokter Spesialis, Dokter Umum, Sarjana/S-1 dan Diploma III/D-III, dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) Minimal 2.75 (dua koma tujuh lima) khusus untuk pelamar dengan kategori putra/putri Papua dan Papua Barat IPK minimal adalah 2.50 (dua koma lima puluh).
 - 2) SLTA sederajat dengan nilai minimal pada ijazah rata-rata 7.0 (tujuh koma nol) atau 3 (tiga) skala 1 sampai 4 atau B dan diutamakan memiliki keterampilan komputer (melampirkan sertifikat komputer). Khusus untuk pelamar dengan kategori

putra/putri Papua dan Papua Barat dengan nilai minimal pada ijazah rata-rata 6.0 (enam koma nol) atau 2 (dua) skala 1 sampai 4 atau C dan diutamakan memiliki keterampilan komputer (melampirkan sertifikat komputer).

- l. Usia pada tanggal 1 Agustus 2017:
 - 1) Minimal 18 tahun dan maksimal 33 Tahun 0 Bulan 0 hari untuk Dokter Spesialis, Dokter Umum Sarjana/S-1
 - 2) Minimal 18 tahun dan maksimal 30 Tahun 0 Bulan 0 hari untuk Diploma III/D-III.
 - 3) Minimal 19 tahun dan maksimal 28 Tahun 0 Bulan 0 hari untuk SLTA.
- m. Tinggi badan untuk pelamar jabatan Analis Keimigrasian dan Pemeriksa Keimigrasian:
 - 1) Pria minimal 165 cm
 - 2) Wanita minimal 158 cm
- n. Tinggi pelamar untuk jabatan penjaga tahanan:
 - 1) Pria minimal 160 cm
 - 2) Wanita minimal 155 cm
- o. Pelamar dengan kualifikasi Diploma III/D-III dan SLTA sederajat yang mendaftar pada Kantor Wilayah harus sesuai dengan domisili yang tercantum dalam KTP. Apabila pelamar yang domisilinya tidak sesuai dengan KTP dan ingin mendaftar pada wilayah domisilinya, wajib membuat surat keterangan dari kelurahan atau kantor desa

setempat yang menerangkan bahwa yang bersangkutan telah berdomisili minimal 1 (satu) tahun pada wilayah tersebut.

3. Tata cara pendaftaran :

a. Pelamar dengan kualifikasi Pendidikan Dokter Spesialis, Dokter Umum dan Sarjana/S-1:

1) Dokumen terdiri dari:

- a) Surat lamaran ditujukan kepada Kementerian Hukum dan HAM RI di Jakarta diketik menggunakan komputer, bermaterai Rp. 6000,- dan ditandatangani dengan pena bertinta hitam yang (format surat lamaran dapat diunduh dilaman sscn.bkn.go.id)
- b) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan telah melakukan rekaman kependudukan yang dikeluarkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil)
- c) Apabila domisili pelamar tidak sesuai dengan alamat KTP, yang bersangkutan harus membuat surat keterangan dari Lurah/Kepala Desa yang menyatakan yang bersangkutan telah berdomisili di tempat tersebut minimal 1 tahun.
- d) Ijazah dan Transkrip Nilai Ijazah asli.
- e) Surat Pernyataan harus diketik menggunakan komputer, bermaterai Rp. 6000,- dan ditandatangani oleh pelamar dengan pena berwarna hitam (format surat pernyataan dapat diunduh di laman sscn.bkn.go.id).

- f) Pas photo berlatar belakang warna merah berukuran 3 x 4 (1 lembar).
 - 2) Pendaftaran dilakukan dan unggah dokumen persyaratan dilakukan secara online melalui laman sscn.bkn.go.id dengan menggunakan Nomor Induk Kependudukan (NIK) pada Kartu Tanda Penduduk (KTP) /Nomor Induk Kependudukan (NIK) pada Kartu Keluarga (KK).
 - 3) Batas waktu pendaftaran dan unggah dokumen persyaratan pelamaran dimulai pada tanggal 1 Agustus 2017 s.d 31 Agustus 2017 (ditutup pukul 23:59 WIB).
 - 4) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dapat mencetak kartu peserta ujian secara online melalui laman sscn.bkn.go.id dimulai pada tanggal 6 September 2017 s.d 9 September 2017.
- b. Pelamar dengan Kualifikasi Pendidikan Diploma III/D-III dan SLTA/Sederajat:
- 1) Dokumen persyaratan terdiri dari:
 - a) Surat lamaran ditujukan kepada Kementerian Hukum dan HAM RI di Jakarta diketik menggunakan komputer, bermaterai Rp. 6000,- dan ditandatangani dengan pena bertinta hitam yang (format surat lamaran dapat diunduh dilaman sscn.bkn.go.id)

- b) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan telah melakukan rekaman kependudukan yang dikeluarkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil)
- c) Apabila domisili pelamar tidak sesuai dengan alamat KTP, yang bersangkutan harus membuat surat keterangan dari Lurah/Kepala Desa yang menyatakan yang bersangkutan telah berdomisili di tempat tersebut minimal 1 tahun.
- d) Fotokopi Ijazah/STTB dan Daftar Nilai pada ijazah/STTB.
- e) Fotokopi Ijazah SD, Ijazah SLTP, dan Ijazah SLTA sebagai bukti pelamar menamatkan sekolah di wilayah Papua dan Papua Barat atau Asli Surat keterangan dari kelurahan/kepala desa yang menerangkan bahwa pelamar Papua berdasarkan garis keturunan orang tua (bapak) asli dari Papua Khusus untuk pelamar jabatan penjaga tahanan dari kriteria pelamar putra/putri Papua dan Papua Barat.
- f) Surat pernyataan harus diketik menggunakan komputer, bermaterai Rp. 6000,- dan ditandatangani oleh pelamar dengan pena berwarna hitam (format surat pernyataan dapat diunduh di laman sscn.bkn.go.id).
- g) Pas photo terbaru berlatar belakang warna merah berukuran 3 x 4 sebanyak 4 lembar.
- h) Lembar bukti pendaftaran yang dicetak dari laman sscn.bkn.go.id.

- 2) Pendaftaran dilakukan secara online melalui laman sscn.bkn.go.id dengan menggunakan Nomor Induk Kependudukan (NIK) pada Kartu Tanda Penduduk (KTP) /Nomor Induk Kependudukan (NIK) pada Kartu Keluarga (KK).
- 3) Pendaftaran online dimulai pada tanggal 1 Agustus 2017 s.d 26 Agustus 2017 (ditutup pukul 23:59 WIB).
- 4) Setelah mendapatkan kartu pendaftaran pelamar mengirimkan berkas lamran sesuai persyaratan pelamaran melalui PO.BOX dan masing-masing Kantor Wilayah yang dituju (daftar alamat PO.BOX terlampir dalam pengumuman).
- 5) Batas waktu penerimaan berkas lamaran pada PO.BOX paling lambat diterima pada tanggal 31 Agustus 2017 pukul 18:00 waktu setempat.

Setelah hal itu dilakukan maka berdasarkan informasi yang ada sebanyak 58.723 berkas pelamar CPNS tingkat SLTA sederajat masuk Kantor Wilayah Kemenkumham Sumut. Seluruh berkas dikirim melalui kantor pos.³²

Setelah tahapan tersebut sampai akhir batas waktu pelamaran berakhir maka Panitia mengumumkan peserta yang lulus tahap administrasi yang akan diumumkan pada tanggal 5 September 2017 dari laman resmi BKN, lalu setelah itu para pelamar dapat melakukan pencetakan nomor ujian secara online mulai dari tanggal 6 September 2017 s.d 9 September 2017.

³²Dinamika Rakyat “57.723 Berkas Pelamar CPNS Tingkat SLTA Masuk Kemenkumham Sumut”, melalui www.drberita.com, diakses Senin 26 Maret 2018, Pukul 19:00 Wib.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa terkait pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara khusus jabatan penjaga tahanan bahwa jumlah pelamar yang masuk pada tanggal 05 September 2017 adalah 74.463 total keseluruhan lalu peserta yang belum diverifikasi berkisar 17.790, dan sebanyak 39.254 peserta memenuhi syarat, dan 17.419 peserta tidak memenuhi syarat.

Selanjutnya setelah langkah tersebut selesai maka selanjutnya para peserta mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) mulai dari tanggal 11 September s.d 16 September 2017. Seleksi Kompetensi Dasar dengan menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT).

Computer Assisted Test merupakan metode yang dipilih BKN dalam seleksi dengan menggunakan alat bantu computer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Standar kompetensi dasar CPNS diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme pegawai negeri sipil. Setiap peserta mengisi daftar hadir, menyerahkan Kartu Peserta Tes/ Surat Undangan dan Kartu Identitas Penduduk sebagai syarat proses awal verifikasi untuk memastikan bahwa yang mengikuti tes adalah benar-benar peserta sesuai dengan bukti yang sah.

Petugas BKD wajib mencocokkan foto peserta di KTP dan Kartu Ujian dengan peserta yang sebenarnya untuk menghindari perjokian, penjagaan ketat juga dilakukan saat tes. Ruangan tes berkapasitas 50 unit komputer ini harus steril artinya selain peserta dan petugas pengawas maksimal dua orang dari BKN dilarang masuk.

Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon pegawai yang dibutuhkan. Peserta tes dapat melihat perolehan nilai TKD melalui web atau media yang tersedia. Bagi peserta yang dinyatakan lulus ujian TKD, berhak mengikuti tes TKB apabila dilaksanakan oleh instansi yang dilamar. Penentuan kelulusan pelamar umum yang mengikuti TKD ditetapkan berdasarkan nilai ambang batas (*passing grade*) kelulusan yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Sesuai dengan uraian di atas di dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 menerangkan bahwa pelaksanaan seleksi menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Instansi berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar;
2. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar di masing-masing instansi menjadi tanggung jawab panitia seleksi instansi dengan menggunakan fasilitas CAT BKN yang telah terintegrasi dalam jaringan BKN dan/atau menggunakan fasilitas yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah koordinasi BKN serta dimungkinkan pula menggunakan fasilitas mandiri yang disiapkan oleh instansi di bawah koordinasi BKN;

3. Hasil Seleksi Kompetensi Dasar secara resmi ditetapkan dan diumumkan oleh Panitia Seleksi Nasional serta diumumkan pula oleh instansi masing-masing secara online;

Hasil tes TKD dalam rekrutmen CPNS sistem CAT di BKD Sumatera Utara belum menjadi hasil akhir dalam penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan. Tes TKD sendiri bertujuan untuk menentukan standar nilai nasional serta bentuk transparansi pemerintah kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tes CPNS. Hasil pengolahan tes TKD dari BKD Kota Medan akan diserahkan ke Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) untuk digabungkan dengan hasil tes TKD dari seluruh Indonesia dalam satu instansi penyelenggara yang sama. Kewenangan mengumumkan hasil tes TKD berada ditangan Panselnas.

BKN hanya sebagai pelaksana dan fasilitator dalam rekrutmen. Instansi yang meminta BKN sebagai fasilitator berhak menentukan syarat serta jumlah pelamar yang akan diterima. BKN melakukan evaluasi rekrutmen dalam hal kualitas pelayanan sebagai upaya meningkatkan kualitas kegiatan rekrutmen yang akan datang. Kantor Regional BKN melakukan evaluasi pelaksanaan rekrutmen dengan menggunakan Indeks Kepuasan Pelayanan.

Tidak ada dispensasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir atau tidak ikut ujian ,bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak ikut ujian atau tidak hadir di anggap gugur. Jalur computer atau jalur online yang dilakukan pelamar atau Penerima CPNS sangat mempermudah peserta ataupun penerima, bagi pelamar tidak perlu menggunakan jalur manual. Pengumuman lowongan di

mulai pada tanggal 11 juli 2017 sampai 31 juli 2017 dan selesai penempatan kerja pada tanggal 4 Februari 2018. Terhitung 8 Bulan Proses Pengadaan CPNS pada tahun 2017 dari mulai pengumuman sampai penempatan kerja.³³

Peserta yang sudah dinyatakan lulus dalam seleksi kompetensi dasar maka selanjutnya dapat mengikuti seleksi kompetensi bidang pada tanggal 09 Oktober sampai dengan 11 oktober 2017 dengan sistem seleksi kompetensi bidang sistem CAT. Lalu pada tanggal 16 Oktober sampai 19 Oktober 2017 diadakan seleksi kompetensi bidang wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sarana dan prasarana pengadaan CPNS Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara tahun 2017 berkerjasama dengan BKN dan Kodam, dalam BKN yang dilengkapi dengansarana prangkat computer dan jaringan, ketika ujian kesemaktaan berkerjasama dengan kodam yang dibutuhkan sarana lapangan, dan berkerjasama dengan TNI.³⁴

Pengumuman Nomor: SEK.KP.02.01-861 tentang jadwal pelaksanmn seleksi kompetenst bidang (substansi melalui *computer assisted test* dan substansi melalui praktek kerja komputer) bagi peserta dengan kualifikasi pendidikan dokter umum dan sarjana pada seleksi CPNS kementerian hukum dan hak asasi manusia tahun anggamn 2017 bahwa pelaksanaan seleksi kompetensi bidang harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

³³ Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting, Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi InformasiKemenkumham Sumut pada tanggal 08Februari 2018

³⁴Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting, Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi InformasiKemenkumham Sumut pada tanggal 08Februari 2018

1. Peserta wajib hadir mengikuti seleksi kompetensi Bidang sesuai jadwal, waktu dan tempat yang telah ditentukan;
2. Peserta wajib membawa :
 - a. Kartu Peserta Ujian asli;
 - b. Kartu Tanda Penduduk (KTP) asli/ Surat Keterangan Perekaman Kependudukan; Bagi peserta yang tidak membawa KTP karena hilang, wajib menunjukkan surat kehilangan dari kepolisian dan membawa kartu keluarga yang mencantumkan NIK sesuai dengan yang terdaftar di SSCN serta menunjukkan ijazah SLTA asli;
3. Peserta yang tidak sesuai identitas/fisik dengan data yang terdapat di kartu peserta ujian dan atau tidak membawa dokumen sebagaimana angka 2 serta terindikasi akan melakukan kecurangan, tidak dapat mengikuti ujian;
4. Peserta wajib memakai pakaian rapi dan sopan, yaitu kemeja putih tanpa corak, celana bahan panjang hitam, sepatu pantofel, dan bagi peserta yang berhijab menggunakan hijab berwarna hitam polos;
5. Peserta wajib hadir 90 menit sebelum pelaksanaan ujian;
6. Peserta yang tidak hadir dan/atau terlambat dan/atau tidak mengikuti tahapan seleksi dengan alasan apapun pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, dinyatakan gugur;
7. Bagi peserta dan pengantar tidak diperkenankan memarkir kendaraan roda empat atau roda dua di dalam lingkungan tempat pelaksanaan ujian;
8. Kelulusan peserta adalah prestasi peserta sendiri. Jika ada pihak-pihak yang menjanjikan kelulusan dengan motif apa pun, maka hal tersebut

merupakan tindakan penipuan dan kepada para peserta, keluarga dan pihak lain dilarang memberikan sesuatu dalam bentuk apapun yang dilarang dalam Peraturan Perundang-undangan terkait pelaksanaan seleksi CPNS Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, apabila diketahui maka akan diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan digugurkan kelulusannya;

9. Keputusan panitia bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat;
10. Jadwal pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang melalui wawancara akan diumumkan pada tanggal 13 Oktober 2017 pada <http://cpns.kemenkumham.go.id>;
11. Kelalaian peserta dalam membaca dan memahami pengumuman menjadi tanggung jawab peserta.

Pelaksanaan dan pengolahan hasil Seleksi Kompetensi Bidang meliputi:

1. Setiap instansi dalam hal pelaksanaan seleksi dan penyampaian hasil seleksi kompetensi bidang berkoordinasi dengan PANSELNAS yang secara teknis dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara;
2. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang di masing-masing instansi menjadi tanggung jawab panitia seleksi instansi;
3. Bobot hasil integrasi nilai seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang yaitu : 40% : 60%;
4. Pengolahan hasil integrasi nilai seleksi kompetensi dasar dan nilai seleksi kompetensi bidang dilakukan oleh PANSELNAS;
5. Hasil pengolahan sebagaimana tersebut huruf d disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian masing-masing dan kepala BKN.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara melaksanakan Ujian Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Tingkat Sarjana melalui wawancara Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada hari pertama yang diikuti 130 peserta ujian, bertempat di Aula Rapat Lantai I Kantor Wilayah. Turut yang menjadi Penguji wawancara pada Ujian Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) ini adalah Staf Khusus Menteri (Milton Hasibuan), Staf Ahli Menteri Bidang Politik dan Keamanan (Y.Ambeg Paramarta), Kakanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara (Liberti Sitinjak), Kepala Divisi Administrasi (Imam Jauhari), Kepala Divisi Pemasarakatan (Hermawan Yuniarto), Kepala Divisi Pelayanan Hukum (Ardiansyah) dan Kepala Divisi Imigrasi (Sutrisno). Pelaksanaan Ujian Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) pada hari pertama ini berlangsung dengan tertib dan lancar. (Humas).³⁵

Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dari Panitia Seleksi Nasional.

Berdasarkan Pengumuman Nomor: SEK.KP.02.01-1000 tentang pengumuman kelulusan hasil akhir seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun anggaran 2017 bahwa peserta yang dinyatakan lulus seleksi akhir adalah

1. Peserta yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan surat pernyataan telah ditandatangani di atas materai mengikuti tahapan seleksi; dan

³⁵Kemenkumham. "Ujian Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Tingkat Sarjana Melalui Wawancara Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Utara", melalui www.sumut.kemenkumham.go.id, diakses Minggu, 1 April 2018, Pukul 19:30 Wib.

2. Peserta yang memenuhi peringkat sesuai informasi yang telah ditetapkan berdasarkan hasil integrasi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional. Serta
3. Khusus peserta pada jabatan dokter umum pertama, analis perlindungan Hak Sipil dan Hak Asasi Manusia penjaga tahanan formasi umum pria kanwil Riau, penjaga tahanan formasi umum wanita Kanwil Jawa Barat, penjaga tahanan formasi umum pria Kanwil Sulawesi Tenggara dan penjaga tahanan formasi umum pria Kanwil Sulawesi Selatan, dikarenakan ada peserta yang mempunyai nilai akhir yang sama pada batas formasi dan setelah dilakukan perhitungan sampai dengan 3 (tiga) angka dibelakang koma, maka untuk mengakomodir peserta yang nilai akhir yang sama tersebut. Telah ditetapkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 138 Tahun 2017 Tanggal 9 November 2017.

Berdasarkan pengumuman tersebut di atas bagi pelamar yang dinyatakan lulus seleksi akhir wajib melakukan pemberkasan ulang dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menginput data sebelum melakukan pemberkasan ulang pada aplikasi melalui cpns.kemenkumham.go.id mulai tanggal 12 s.d 16 November 2017
2. Melengkapi dan membawa dokumen persyaratan sebagaimana lampiran II dalam pengumuman tersebut:

Hari/Tanggal : Senin s.d Kamis / 13 s.d 16 November 2017

Waktu : Pukul 08:00 s.d 16:00 (waktu setempat)

Tempat : Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (sesuai tempat pendaftaran bagi Diploma-III, SLTA, dan sesuai dengan domisili bagi Sarjana dan Dokter).

Setelah semua data pemberkasan ulang dilaksanakan maka selanjutnya adalah bahwa Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia akan melakukan tahapan pendidikan dan pelatihan.

Kewenangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam membuat perencanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan struktural, dibatasi oleh peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Guna memantapkan arah kebijaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah waktunya pemerintah kota, khususnya instansi pemerintah dapat memberikan langsung pendidikan dan pelatihan di daerah kota yang diberdayakan, dalam arti diberikan kepercayaan untuk melaksanakan pendidikan latihan setingkat Spama. Hal ini berkaitan dengan pengembangan kelembagaan. Dalam konteks kelembagaan, pengembangan sebagai upaya mengatasi semua faktor-faktor kelemahan yang menyertai keberadaan dan peran suatu lembaga.³⁶ Untuk itu, salah satu langkah yang layak ditempuh untuk memberdayakan suatu lembaga, yakni dengan memberikan keleluasaan yang lebih besar kepadanya dalam proses pengambilan keputusan. Keleluasaan dimaksud, akan menjamin terbukanya peluang-peluang untuk menggali dan mengembangkan ide-ide dan mendorong lahirnya prakarsa dan kreativitas yang tinggi. Keleluasaan yang tinggi yang dinikmati oleh suatu

³⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting, Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018

lembaga dalam mengembangkan misinya merupakan faktor pendorong utama bagi tercapainya kemajuan. Di samping aspek keleluasaan maka upaya mengatasi faktor-faktor kelemahan yang menyertai keberadaan dan peran suatu lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa untuk itu kedepan perlu desentralisasi kewenangan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada pemerintah kota, Badan Diklat Propinsi, Depdagri dan LAN bertindak selaku instansi pembina, dan mengawasi kualitas pendidikan dan pelatihan. Para pengelola diklat semestinya selalu melakukan evaluasi atas kegiatan diklat yang telah mereka selenggarakan baik pada level 1 dan 2, dan juga yang lebih penting pengukuran pada level 3 dan 4. Sebab hanya dengan itulah, kita bisa yakin apakah anggaran diklat yang telah dianggarkan benar-benar memberi nilai bagi kemajuan organisasi. Selain itu faktor penentu berhasil atau tidaknya akan terlihat ketika aparatur tersebut kembali ke dinas Kemenkumham dan memulai pekerjaan sesuai bidangnya, apakah memberikan kontribusi yang lebih atau sama saja dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu para aparatur Kemenkumham belum bisa mengukur kebutuhan dalam proses pendidikan dan Pelatihan dalam proses pengembangan pegawainya secara maksimal dan mandiri.³⁷

Seiring uraian di atas diantara sejumlah faktor pendukung yang mempengaruhi pengembangan sumber daya aparatur, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, adapun beberapa faktor pendukung yang dijabarkan menjadi beberapa ide yakni sebagai berikut:³⁸

³⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting, Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi InformasiKemenkumham Sumut pada tanggal 08Februari 2018

³⁸ Hasil Wawancara dengan BapakJoshua Ginting, Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi InformasiKemenkumham Sumut pada tanggal 08Februari 2018

1. Merumuskan kembali vision dan values institusi karena perubahan akan menimbulkan kecemasan, kehilangan arah dan orientasi. oleh sebab itu yang perlu dilakukan pertama kali merumuskan kembali *vision* dan *values* institusi agar seluruh aparatur memfokuskan diri pada *vision* dan *value* institusinya.
2. Mendesain ulang pekerjaan (*Job redesign*) karena salah satu dampak dari pekerjaan dalam pengembangan yang baik dan jelas maka suatu pekerjaan akan dikerjakan oleh lebih sedikit orang tetapi dengan hasil yang setara bahkan lebih baik dari sebelumnya. Akibat institusi perlu melakukan desain ulang pekerjaannya yang memenuhi persyaratan/kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, yakni pengetahuan (*knowledge*), perilaku, dan keahlian serta faktor kecocokan dan motivasi (*motivation fit*) melalui serangkaian tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang yang akan menentukan kecocokan pribadi dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia melakukan seleksi dan penilaian; setelah mengetahui dimensi kompetensi yang dibutuhkan suatu lembaga yang telah didesain, maka tahap berikutnya mencari orang-orang yang mempunyai dimensi yang cocok dengan pekerjaan tersebut dengan melakukan seleksi dan penilaian pada calon aparatur yang dibutuhkan tersebut dalam lingkungan Kantor Kemenkumham.
4. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia melakukan penempatan, setelah melakukan seleksi dan penilaian terhadap aparatur, maka akan

diperoleh aparatur yang cocok dengan desain pekerjaan sehingga bidang-bidang di Kemenkumham bisa diisi oleh aparatur yang sesuai dengan perilaku pribadi yang baik dan kemampuan pengetahuan yang mumpuni.

5. Menerapkan sistem manajemen kinerja; untuk meningkatkan kinerja institusi Kemenkumham, maka orang-orang yang menempati pekerjaan baru harus dikembangkan terus sehingga mencapai keunggulan kompetitif yang diharapkan organisasi. Dengan menerapkan sistem kinerja yang ada dan terus berusaha meyakinkan bahwa semua desain yang dilakukan dalam pengembangan dapat dilaksanakan semestinya sehingga pada periode selanjutnya.

Orientasi CPNS Tahap II Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara Tahun 2018 bukan hanya sekedar penyelenggaraan kegiatan pemberian pembekalan kepada CPNS berupa pengenalan Unit Organisasi, Tugas dan Fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebelum melaksanakan tugasnya, tetapi lebih dari itu. Kegiatan orientasi ini adalah kegiatan berkelanjutan yang dilaksanakan guna memberikan pembekalan sekaligus penguatan karakter kedisiplinan, moral, integritas dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan dan implementasi tata nilai kami pasti pada lingkungan kerjanya.³⁹

Pelaksanaan Orientasi CPNS Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara meliputi kegiatan pembekalan kepada CPNS Kualifikasi Pendidikan Sarjana (S1) dengan formasi Analis Hukum, Analis Keimigrasian, Pembimbing Kemasyarakatan, *Custodian* dan Penata Keuangan, Dokter, Perawat

³⁹Kemenkumham “Pelaksanaan Orientasi CPNS Tahap II di UPT Jajaran Kanwil Sumut”, melalui www.sumut.kemenkumham.go.id, diakses Minggu, 1 April 2018 Pukul 21:00 Wib.

dan Psikologi Klinis dilaksanakan di Kantor Wilayah. Sedangkan pelaksanaan orientasi terhadap CPNS formasi Penjaga Tahanan dilaksanakan di UPT yang ditentukan sebagai tempat pelaksanaan. UPT tersebut antara lain:

1. Lapas Klas I Medan;
2. Rutan Klas I Medan;
3. Lapas Perempuan Klas IIA Medan;
4. Lapas Klas IIA Binjai;
5. Lapas Narkotika Klas III Langkat;
6. Lapas Klas IIA Lubuk Pakam;
7. Lapas Klas IIA Pematangsiantar;
8. Rutan Klas IIB Sidikalang;
9. Lapas Klas IIA Labuhan Ruku;
10. Lapas Klas IIA Rantau Prapat;
11. Lapas Klas IIA Siborong Borong;
12. Lapas Klas IIA Padangsidimpuan;
13. Lapas Klas IIA Sibolga;
14. Lapas Klas IIA Gunung Sitoli.⁴⁰

Berdasarkan data yang diperoleh rekapitulasi keadaan alokasi CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara Tahun 2018 berdasarkan jumlah Pendidikan SLTA sebanyak 1360 dan Pendidikan S1 sebanyak 240 sehingga jika dijumlahkan keseluruhan alokasi CPNS tahun 2018 di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

⁴⁰*Ibid.*

Sumatera Utara adalah 1600 dan sudah ditempatkan sesuai jabatannya masing-masing dan wilayah kerjanya masing-masing.

B. Kendala Dan Hambatan Dalam Pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara

Berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 bahwa Salah satu langkah dalam penataan SDM Aparatur tersebut sejak tahun 2015 telah ditetapkan kebijakan pembatasan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (moratorium). Kebijakan tersebut dimaksudkan agar kepada pejabat pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melakukan audit organisasi dan penataan SDM aparatur sesuai dengan arah/rencana strategis pembangunan. Disamping itu masing-masing instansi diharuskan melakukan redistribusi pegawai secara internal maupun lintas instansi, yang didasarkan pada hasil perhitungan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan oleh setiap instansi berupa uraian jabatan, peta jabatan, perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi PNS serta proyeksi kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 tahun. Bagi instansi yang bersangkutan, hasil tersebut menjadi dasar untuk melakukan penataan PNS secara terencana dan berkesinambungan. Sedangkan www.peraturan.go.id 2017 No.905 -5 bagi Kementerian PANRB dan BKN hasil tersebut dijadikan dasar untuk menyusun perencanaan pegawai secara

nasional dan sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 di lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Sejak diterapkannya kebijakan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, masing-masing instansi telah melaksanakan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi PNS serta proyeksi kebutuhan PNS untuk kurun waktu 5 tahun. Dari hasil perhitungan kebutuhan pegawai dimaksud, masih terdapat kekurangan pegawai pada jabatan-jabatan tertentu antara lain dikarenakan terdapat pegawai yang memasuki batas usia pensiun dan adanya pembentukan organisasi baru. Oleh karenanya diperlukan penambahan pegawai baru guna menjaga kualitas pelayanan publik terutama di sektor pelayanan dasar dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan negara

Kendala dan hambatan yang dihadapi oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah banyaknya peserta pelamar CPNS yang mendaftar, sehingga kekurangan tenaga kerja khusus pekerja pegawai penerima CPNS, sehingga Pegawai lain ikut serta membantu melakukan pemeriksaan terhadap data calon pelamar yang sudah masuk.⁴¹

Sudah tidak ada lagi diskriminasi (KKN) karena proses pengadaan CPNS sudah melalui jalur online atau jalur computer dan peserta atau calon pelamar

⁴¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018

yang mengikuti ujian seleksi sudah langsung bisa melihat hasil ujian tidak perlu menunggu hasil ujian 1 minggu atau 1 bulan kedepan untuk melihat hasil ujian.⁴²

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian bahwa Kendala dan hambatan yang dihadapi oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah banyaknya peserta pelamar CPNS yang mendaftar, sehingga kekurangan tenaga kerja khusus pekerja pegawai penerima CPNS, sehingga Pegawai lain ikut serta membantu melakukan memeriksa data calon pelamar yang sudah masuk.⁴³

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terjadinya kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya peserta yang mendaftar CPNS di tahun 2017
2. Hal yang tidak disengaja oleh pihak pelaksana terkait jaringan koneksi yang sering terganggu.
3. Adanya peserta ujian seleksi yang kurang faham dengan sistem cat sehingga pihak instansi turut membantu atau memberi arahan kepada peserta ujian.⁴⁴

Banyaknya peserta yang mendaftar membuat panitia seleksi bekerja ekstra sehingga proses pengadaan cpns tersebut memerlukan bantuan dari instansi dan pihak-pihak lain. Lalu Sejumlah calon pegawai negeri sipil yang lulus seleksi

⁴²Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018

⁴³Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018

⁴⁴Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018

administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menyampaikan komplain karena tidak bisa mencetak kartu ujian yang mereka butuhkan untuk tes berikutnya. Persoalannya, situs [Kemenkumham, cpns.kemenkumham.go.id](http://cpns.kemenkumham.go.id), bermasalah, dan kini tak bisa dibuka sama sekali. Situs tersebut saat ini menampilkan laman putih dengan keterangan *502 Bad Gateway*.⁴⁵

Lilik Kepala Biro Humas Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menegaskan kejadian *down server* Kemenkumham disebabkan *overload*, di mana banyak yang mengakses di saat yang bersamaan. Kejadian ini sudah dialami sejak pengumuman kelulusan seleksi administrasi. Ditengarai mereka yang lulus melakukan akses di situs Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.⁴⁶

Menurut BKN (Badan Kepegawian Negara) yang dimaksud dengan pengertian CAT (*Computer Assisted Test*) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS.⁴⁷

Standar kompetensi CPNS diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme PNS, dan CAT dipercaya bisa menjamin standar kompetensi dasar CPNS dalam TKD (Tes Kompetensi Dasar) dengan sistem komputer peserta langsung mengerjakan soal ujiannya di layar monitor komputer yang pengoperasiannya cukup mudah dan waktu yang tersisa dalam pengerjaan sudah terpampang jelas di

⁴⁵KBONE. "Situs Web Bermasalah, Peserta CPNS Kemenkumham Protes", melalui www.kba.one, diakses Senin, 26 Maret 2018, Pukul 20:00 Wib.

⁴⁶*Ibid.*

⁴⁷Banjarmasin Post. "Kok Ada Tes Computer Assisted Test (CAT) CPNS Kemenkumham, Apa itu? Ini Penjelasannya", melalui www.banjarmasin.tribunnews.com, diakses Senin, 26 Maret 2018, Pukul 20:00 Wib.

monitor. Soal dengan bentuk pilihan ganda membuat para peserta cuku dengan menggunakan *mouse* untuk mengklik pilihan yang benar.⁴⁸

Berdasarkan uraian tersebut sebenarnya cukup mudah untuk menggunakan sistem CAT. Namun kenapa ini menjadi hambatan dalam pelaksanaannya, kemungkinan besar sebagian peserta yang merupakan dari berbagai kalangan dan daerah di mana tidak ditemukan dan tidak pernah belajar atau test dalam ujian menggunakan komputer sehingga ketika menjalani ujian dengan komputer merasa kebingungan dan takut dalam menggunakan komputer yang tersedia sebagai alat bantu dalam melaksanakan test tersebut.

Ketika peserta tidak faham dengan sistem CAT yang sudah di tentukan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Pusat, karena pelaksana tidak mungkin melakukan sistem tertulis kepada peserta, peserta yang belum mengerti sistem ini harus benar-benar mengerti. Apabila tidak mengerti adabainya untuk mencoba tahun depan.⁴⁹

C. Upaya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara Dalam Mengatasi Kendala Dan Hambatan Pada Pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara

Aparatur sipil negara sebagai pejabat yang berwenang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kegiatan “mengatur” dan “mengurus” dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan (*bestuurszorg*). Kewenangan mengatur, diberikan kepada seorang pejabat yang berwenang untuk membentuk

⁴⁸*Ibid.*

⁴⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018

kebijakan dalam bentuk regulasi/regeling (dalam rangka pelaksanaan undang-undang). Selanjutnya kewenangan mengurus, diberikan kepada seorang pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam bentuk penetapan/*beschiking* (dalam rangka merealisasi undang-undang menjadi nyata/konkrit).⁵⁰

PNS sebagai aparatur pemerintah tidak saja milik satu daerah melainkan sebuah aset pemerintah yang menjadi perekat Indonesia sebagai sebuah negara kesatuan. Layaknya penugasan pegawai pada instansi kejaksaan, kepolisian, atau militer, PNS juga harus diputar ke luar daerah untuk bisa mendapatkan wawasan luas mengenai Indonesia. Salah satu praktiknya adalah kepala daerah yang memiliki kewenangan penuh untuk menunjuk beberapa jabatan strategis, seperti kepala dinas, tanpa harus mempertimbangkan kompetensi 4 calon yang akan mendudukinya, demikian pendapat Guru Besar Institut Pemerintahan dalam Negeri Sadu Wasistiono. Salah satu solusi yang diberikan adalah pemerintah harus meningkatkan pengawasan kebijakan kepegawaian di daerah. Jangan sampai, primordialisme bisa berlangsung karena berbalut semangat otonomi daerah.⁵¹

Dasar pertimbangan pembentukan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, antara lain untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

⁵⁰Sri mamudji, Dkk. "HAN Sektor al Aparatur Sipil Negara (ASN)" melalui www.bem.law.ui.ac.id, diakses Minggu, 18 Maret 2018 Pukul 14:49 Wib. halaman 3.

⁵¹*Ibid.*, halaman 3-4.

Manajemen aparatur sipil Negara diarahkan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan system merit adalah, kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.⁵²

Kepegawaian sebagai unsur administrasi berkaitan dengan proses yang berhubungan dengan penggunaan tenaga kerja/pegawai (manusia) dalam usaha kerja sama. Kegiatannya berupa pencarian, pelamaran, pengujian, penerimaan, pengangkatan, penempatan, kepangkatan, pengembangan, kesejahteraan, pemutasian sampai pada pemberhentian tenaga kerja dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.⁵³

Tujuan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil secara tingkat nasional dalam lampiran dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang kriteria penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh calon pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, yakni calon pegawai negeri sipil yang:

⁵²*Ibid.*, halaman 7.

⁵³ Fitria Dyah Apriliyanti, Dkk. "Optimalisasi Dan Hambatan Dalam Penempatan Pegawai Di Kabupaten Banyuwangi" melalui www.media.neliti.com, diakses Kamis, 15 Maret 2018, Pukul 10:00 Wib.

- a. Memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;
 - b. Mampu berperan sebagai perekat nkri;
 - c. Memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
 - d. Memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.
2. Mewujudkan sistem seleksi calon pegawai negeri sipil yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik; dan
 3. Memperoleh putra/putri terbaik bangsa sebagai calon pegawai negeri Sipil.
persiapan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil:
 1. Pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil secara nasional dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional (PANSELNAS) dibawah koordinasi Kementerian PANRB yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku ketua tim pelaksana.
 2. Setiap instansi membentuk pelaksana seleksi calon pegawai negeri sipil instansi yang ditetapkan oleh pejabat pembina Kkepegawaian.
 3. Setiap instansi harus membentuk call center dalam rangka melayani dan memberikan penjelasan atas pertanyaan dari pelamar.
 4. Dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil di lingkungan instansi Daerah dikoordinasikan oleh Gubernur selaku Wakil Pemerintah di daerah.

5. Menteri PANRB menetapkan nilai ambang batas (*passing grade*) seleksi kompetensi dasar calon pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Hasil penelitian bahwa upaya yang dapat dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan pengadaan aparatur negara adalah sebagai berikut:

1. Adanya kerjasama antara panitia pelaksana pengadaan CPNS dengan panitia lain
2. Adanya cadangan koneksi jaringan yang lebih memadai dan lebih layak
3. Adanya pendamping untuk tiap-tiap kelompok pelaksana ujian seleksi CPNS.⁵⁴

Adanya kerjasama antara panitia pelaksana pengadaan CPNS dengan panitia lain sesuai dengan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 yaitu dengan Badan Kpegawaian Negara, dan khusus untuk uji fisik bekerjasama dengan Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang membutuhkan lapangan sebagai tempat untuk melakukan uji fisik.

Upaya dalam hal mengatasi koneksi jaringan berdasarkan hasil penelitian bahwa Panitia pelaksana melakukan jalur alternatif seperti pengumuman kelulusan yang tidak bisa di lihat dari websete yang sudah tertera di kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. Pihak panitia melalukan atau

⁵⁴Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018.

mengumumkan menggunakan media sosial seperti Facebook dan Twitter yang memang khusus dari kemenkumham Sumatera Utara.⁵⁵

⁵⁵Hasil Wawancara dengan Bapak Joshua Ginting Kepala Sub Bagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi Kemenkumham Sumut pada tanggal 08 Februari 2018.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus melewati beberapa tahapan sebagaimana diatur dalam Pasal 19 Peraturan pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi: perencanaan; pengumuman lowongan; pelamaran; seleksi; pengumuman hasil seleksi; pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS; dan pengangkatan menjadi PNS untuk seluruh jadwal dan formasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaannya dapat ditemukan dalam Pengumuman Nomor. SEK.KP.02.01-490 tentang Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun Anggaran 2017. Semua tahapan ada di dalam pengumuman tersebut sampai dengan selesai kepada hasil seleksi yang lulus dan diangkat menjadi pegawai negeri sipil.
2. Kendala dan hambatan yang terjadi pada proses pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara adalah banyaknya peserta yang mendaftar CPNS di tahun 2017. Hal yang tidak disengaja oleh pihak pelaksana terkait jaringan koneksi yang sering terganggu. Adanya peserta ujian

seleksi yang kurang faham dengan sistem CAT sehingga pihak instansi turut membantu atau memberi arahan kepada peserta ujian. Sehingga hal ini membuat panitia seleksi dalam mengawasi ujian test tidak kondusif sebab kekurangan tenaga karena banyaknya peserta yang mengikuti seleksi.

3. Upaya yang dapat dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mengatasi kendala dan hambatan pada pelaksanaan pengadaan aparatur negara adalah adanya kerjasama antara panitia pelaksana pengadaan CPNS dengan panitia lain seperti saling berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan berkoordinasi dengan panitia seleksi nasional. Lalu mengadakan cadangan koneksi jaringan yang lebih memadai dan lebih layak dan mengadakan pendamping untuk tiap-tiap kelompok pelaksana ujian seleksi CPNS.

B. Saran

1. Hendaknya dalam pelaksanaan pengadaan aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal pengumuman terkait penerimaan CPNS tersebut disebarkan kepada setiap daerah terpencil agar daerah yang jauh dari jaringan telekomunikasi juga bisa mendapatkan kesempatan yang sama. Lalu terkait dalam hal persyaratan administrasi yang masih cukup rumit, pasalnya terdapat dua sistem pendaftaran yaitu formasi mengirim data secara online dan formasi mengirim data secara manual. Seharusnya pada formasi mengirim data para pelamar lebih di permudah dengan menggunakan satu formasi

mengirim data saja.

2. Hendaknya dalam menangani dan memverifikasi berkas pendaftaran CPNS panitia harus bisa lebih cepat dan cermat dalam memverifikasi berkas tersebut. Lalu pada proses pendaftaran pihak panitia harus lebih mempersiapkan segala bentuk kendala yang di hadapi sehingga pada saat pendaftaran pihak panitia tidak membutuhkan pihak lain.
3. Hendaknya upaya yang dilakukan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mengatasi kendala dan hambatan harus menyediakan panitia yang sesuai dengan bidangnya masing-masing seperti halnya ketika ujian SKD dan SKB dengan sistem CAT jadi sebelum dilaksanakan ujian tersebut panitia pengawas yang ahli dalam bidangnya dalam memberikan sedikit informasi dan cara dalam menggunakan sistem CAT tersebut. Lalu bekerjasama dengan penyedia jaringan (*provider*) untuk jaringan koneksi agar tetap stabil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Ati Cahyati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia* , Jakarta.
- Bambang Sunggono. 2015. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bambang Waluyo. 1996. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ida Hanifah. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Melayu Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridwan HR. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sekretariat Jenderal MPR RI. 2017. *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dan Ketetapan MPR RI*, Jakarta: Sekjen MPR RI.
- Sri Hartini, Dkk. 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Titik Triwulan Tutik. 2011. *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesi Tahun 1945.
- Undang –Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tetang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017

C. Internet

Banjarmasin Post. “Kok Ada Tes Computer Assisted Test (CAT) CPNS Kemenkumham, Apa itu? Ini Penjelasmannya”, melalui www.banjarmasin.tribunnews.com, diakses Senin, 26 Maret 2018, Pukul 20:00 Wib.

Dinamika Rakyat “57.723 Berkas Pelamar CPNS Tingkat SLTA Masuk Kemenkumham Sumut”, melalui www.drberita.com, diakses Senin 26 Maret 2018, Pukul 19:00 Wib.

Edi Abdullah “Perubahan PNS Menjadi ASN”, melalui www.kompasiana.com, diakses Jumad 2 Januari 2018 Pukul 09.00 wib.

Fitria Dyah Apriliyanti, Dkk. “Optimalisasi Dan Hambatan Dalam Penempatan Pegawai Di Kabupaten Banyuwangi” melalui www.media.neliti.com, diakses Kamis, 15 Maret 2018, Pukul 10:00 Wib.

KBONE. “Situs Web Bermasalah, Peserta CPNS Kemenkumham Protes”, melalui www.kba.one, diakses Senin, 26 Maret 2018, Pukul 20:00 Wib.

Kemenkumham. “Ujian Seleksi Kompetensi Bidang (Skb) Tingkat Sarjana Melalui Wawancara Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Utara”, melalui www.sumut.kemenkumham.go.id, diakses Minggu, 1 April 2018, Pukul 19:30 Wib.

Kemenkumham “Pelaksanaan Orientasi CPNS Tahap II di UPT Jajaran Kanwil Sumut”, melalui www.sumut.kemenkumham.go.id, diakses Minggu, 1 April 2018 Pukul 21:00 Wib.

“Laporan Tahunan 2013” melalui www.kemenkumham.go.id, diakses Rabu, 14 Maret 2018, Pukul 09:00 Wib.

melalui www.repository.umy.ac.id, diakses Minggu, 18 Maret 2018, Pukul 14:37 Wib.

melalui www.repository.unpas.ac.id, diakses Kamis, 15 Maret 2018, Pukul 01:17 Wib.

Suara PGRI. “Ingat! Usulan Penyusunan Kebutuhan Cpnas 2017 Pada Instansi Pemerintah, Ditenggat 5 Mei”, melalui www.suarapgri.com, diakses Senin, 26 Maret 2018, Pukul 12:00 Wib.

Sri mamudji, Dkk. “HAN Sektoral Aparatur Sipil Negara (ASN)” melalui www.bem.law.ui.ac.id, diakses Minggu, 18 Maret 2018 Pukul 14:49 Wib.

Wikipedia “Pengertian Aparatur Negara”, melalui www.googleweblight.com, diakses Sabtu, 23 Desember 2017, Pukul 19.00 Wib.

Wikipedia “Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia”, melalui www.id.wikipedia.org, diakses Sabtu, 31 Maret 2018, Pukul 20:00 Wib

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SUBBAGIAN
PENYUSUNAN PELAPORAN HUMAS DAN TEKNOLOGI INFORMASI
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SUMATERA
UTARA TAHUN 2017**

Wawancara Kepada : **Joshua Ginting S.H**

Tempat Wawancara : **Kantor Wilayah Kementerian Hukum
dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara**

Tanggal : **8 Februari 2018**

Topik Wawancara : **Pengadaan Aparatur Sipil Negara
Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun
2014 Tentang Pengadaan Aparatur Sipil
Negara**

NO	Wawancara	Hasil
1.	Apa dasar hukum tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara ?	Dasar hukum pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah dibuat oleh sekjen Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara pasal 58 Tentang pengadaan, dan Peraturan Pemerintah terbaru Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN.
2.	Bagaimana proses pelaksanaan Aparatur Sipil Negara di tahun 2017 ?	Proses pelaksanaan Pengadaan CPNS sesuai dengan pasal 58 ayat 3 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran,

		seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.
3.	Apa kendala dan hambatan dalam melaksanakan pengadaan Aparatur Sipil Negara di tahun 2017 ?	Kendala dan hambatan yang dihadapi oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah banyaknya peserta pelamar CPNS yang mendaftar, sehingga kekurangan tenaga kerja khusus pekerja pegawai penerima CPNS, sehingga Pegawai lain ikut serta membantu melakukan pemeriksaan data calon pelamar yang sudah masuk.
4.	Apakah masih ada didalam pelaksanaan Pengadaan CPNS yang masih menggunakan diskriminasi (KKN) ?	Sudah tidak ada lagi diskriminasi (KKN) karena proses pengadaan CPNS sudah melalui jalur online atau jalur computer dan peserta atau calon pelamar yang mengikuti ujian seleksi sudah langsung bisa melihat hasil ujian tidak perlu menunggu hasil ujian 1 minggu atau 1 bulan kedepan untuk melihat hasil ujian.
5.	Apakah adanya dispensasi untuk calon CPNS yang tidak hadir pada saat proses berjalanya seleksi tahap akhir, apabila peserta mengalami hal yang tidak diinginkan ?	Tidak ada dispensasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir atau tidak ikut ujian ,bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak ikut ujian atau tidak hadir di anggap gugur.
6.	Apakah tes melalui jalur computer ini dapat mempermudah pelamar, atau semakin mempersulit ?	Jalur computer atau jalur online yang dilakukan pelamar atau Penerima CPNS sangat mempermudah peserta ataupun penerima, bagi pelamar tidak perlu menggunakan jalur manual.
7.	Berapa lama proses penerimaan CPNS dari mulai pembukaan sampai pengumuman kelulusan ?	Pengumuman lowongan di mulai pada tanggal 11 juli 2017 sampai 31 juli 2017 dan selesai penempatan kerja pada tanggal 4 Februari 2018. Terhitung 8 Bulan Proses Pengadaan CPNS pada tahun 2017 dari mulai pengumuman sampai penempatan kerja.

8.	Apakah setiap tahunnya diadakan penerimaan CNS atau hanya dimasa Priode Presiden Jokowi Dodo atau akan berlangsung atau berkelanjutan pada priode selanjutnya ?	Penerimaan CPNS akan di buka sesuai dengan kebutuhan lembaga yang kosong di dalam pertahunnya.maka diadakanya pembukaan lowongan kerja sesuai dengan kriteria yang di butuhkan.
9.	Bagaimana panitia pelaksana Penerimaan CPNS menyikapi apabila ada kesalahan dalam melaksanakan penerimaan seleksi CPNS ?	Panitia Pelaksana Penerimaan CPNS akan menindak lanjutin kesalahan-kesalahan sesuai dengan ketentuan ketentuan yang berlaku.
10.	Bagaimana tata cara penempatan kerja bagi CPNS yang sudah dinyatakan lulus seleksi tahap akhir ?	Penempatan kerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh suatu lembaga dan harus bersedia diletakan diseluruh Indonesia.
11	Mengapa bisa terjadi pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?	Sesuai dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi birokrasi (PANRB) kebijakan penerimaan CPNS ditahun 2017 ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada jabatan-jabatan strategis (<i>core business</i>) yang mendukung sebagai pengganti PNS yang sudah pensiun, dan adanya peningkatan beban kerja pada Kementerian yang membuka pendaftaran, salah satunya adalah Provinsi Kalimantan Utara, karena daerah itu merupakan provinsi pemekarannya yang masih sangat kekurangan Pegawai.
12	Hal-hal apa saja yang harus dipersiapkan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pengadaan Aparatur Sipil Negara khusus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara?	-Pihak penyelenggara pelaksanaan Pengadaan ASN harus sudah menyiapkan beberapa peserta seleksi yang akan di terima sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan oleh setiap jabatan-jabatan. -pihak penyelenggara pelaksanaan pengadan ASN harus benar-benar teliti dalam pengelolaan jaringan

		<p>computer</p> <ul style="list-style-type: none"> -pihak penyelenggara harus benar-benar memberi arahan kepada peserta calon CPNS -Pihak penyelenggara pelaksanaan harus benar-benar menyiapkan tempat pelaksanaan ujian seleksi CPNS, sesuai kapasitas yang sudah masuk.
13	<p>Apa yang menjadi tolak ukur penilaian dan studi kelayakan seseorang dapat lulus dalam seleksi CPNS dikemenkumham Sumatera utara?</p>	<p>Yang menjadi tolak ukur atau penilaian seorang dapat lulus dalam seleksi CPNS yaitu syarat-syarat yang sudah ditetapkan oleh kemenkumham yaitu melalui(PANRB) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2017 Pemerintah menetapkan Nilai Ambang batas (<i>Pasing Grande</i>) seleksi kompetensi dasar(SKD) CPNS di Tahun 2017</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 143 untuk karesteristik Pribadi (TKP) b. 80 untuk intelegensia Umum (TIU) c. 75 untuk tes wawancara (TWK)
14	<p>Keputusan siapakah yang menyatakan bahwasanya CPNS ditetapkan menjadi ASN?</p>	<p>Setiap CPNS yang dinyatakan lulus harus sesuai dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang , Nilai Ambang Batas Tes kompetensi Dasar seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017.</p>
15	<p>Apa penyebab timbulnya hambatan dan kendala dalam proses pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kemenkum Sumatera Utara?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Timbulnya hambatan dan kendala banyaknya peserta yang mendaftar CPNS di Tahun 2017 - hal yang tidak di sengaja oleh pihak pelaksana terkait jaringan koneksi yang sering terganggu. -adanya peserta ujian seleksi yang kurang faham dengan sistem CAT sehingga pihak instansi turut membantu atau memberi arahan kepada peserta ujian.
16	<p>Bagaimana Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Adanya kerjasama antara panitia pelaksana pengadaan CPNS dengan

	Utara mengatasi kendala dan Hambatan dalam Pelaksanaan Pengadaan ASN di Tahun 2017 ?	panitia lain -adanya cadangan koneksi jaringan yang lebih memadai dan lebih layak -adanya pendamping untuk tiap-tiap kelompok pelaksana ujian seleksi CPNS
17	Bagaimana proses pemberdayaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang sudah dinyatakan lulus dalam lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara?	Peserta yang dinyatakan lulus wajib melakukan pemberkasan ulang kembali, dan PNS akan mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP). SK CPNS dikeluarkan oleh instansi berdasarkan surat keputusan BKN, setelah itu proses diklat Pra Jabatan, dan setelah itu SK PNS keluar kemudian Mengurus kartu Pegawai (KASPEN) Tabungan Setelah Pensiun, agar uang pensiun tidak hilang.

Medan, 8 februari 2018

**Kepala Subbagian Penyusunan
Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi**

**Bapak Joshua Ginting
NIP. 19690501 199703 1 001**

Gedung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara



Saat Wawancara Berlangsung



Setelah wawancara dengan Bapak Joshua Ginting S.H selaku Kepala Subbagian Penyusunan Pelaporan Humas dan Teknologi Informasi

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara

