

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang (selanjutnya disebut UU ASN) merupakan komitmen pemerintah Indonesia dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi. ASN sebagai pengayuh roda pemerintahan perlu memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang (selanjutnya disebut KKN). Berikut kasus-kasus korupsi yang melibatkan dalam 5 (lima) tahun terakhir berdasarkan hasil penelusuran web Komisi Pemberantas Korupsi yang (selanjutnya disebut KPK) :

**Tabel 1**

**Kasus Korupsi Berdasarkan Instansi di Indonesia<sup>1</sup>**

| Instansi            | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| DPR dan DPRD        | 4    | 2    | 3    | 15   | 9    |
| Kementerian/Lembaga | 47   | 26   | 21   | 39   | 31   |
| BUMN/BUMD           | 5    | 0    | 5    | 11   | 13   |
| Komisi              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Pemerintah Provinsi | 29   | 11   | 18   | 13   | 15   |
| Pemkab/Pemkot       | 114  | 19   | 10   | 21   | 53   |

Sumber: [www.kpk.go.id](http://www.kpk.go.id) (diolah)

---

<sup>1</sup> <https://www.kpk.go.id/id/statistik/penindakan/tpk-berdasarkan-instansi> diakses pada tanggal 02 April 2019.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat Pemerintah Kabupaten atau Pemerintah Provinsi yang selanjutnya disebut Pemkab/Pemkot merupakan urutan tertinggi dalam 5 (lima) tahun terakhir dalam jumlah kasus korupsi tertinggi, sedangkan di urutan kedua dan ketiga ditempati oleh Kementerian/Lembaga.

Kasus korupsi pada ketiga instansi dengan jumlah kasus terbanyak semuanya ditempati oleh Pegawai Negeri Sipil yang (selanjutnya disebut PNS). Pemkab/Pemkot merupakan yang sangat mengkhawatirkan dalam kasus korupsi hal ini tidak luput dari sistem pengawasan yang kurang dalam pelaksanaan pemerintahan. Jurang korupsi ini diperdalam dengan adanya Otonomi Daerah yang (selanjutnya disebut Otonoda) dimana merupakan revolusi administrasi pemerintahan yang juga memberikan *opportunity* kepada tindakan *fraud* para oknum Pegawai Negeri Sipil. Tak dapat dipungkiri Operasi Tangkap Tangan yang (selanjutnya disebut OTT) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi yang (selanjutnya disebut KPK) lebih banyak dilakukan kepada para pejabat di lingkungan PNS dengan jumlah yang sangat signifikan. Bila didiversifikasikan kasus-kasus korupsi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Tindak Pidana Korupsi Aparatur Sipil Negara<sup>2</sup>

| Perkara                   | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Pengadaan Barang dan Jasa | 9    | 14   | 14   | 15   | 15   |
| Perijinan                 | 0    | 1    | 1    | 2    | 5    |
| Penyuapan                 | 78   | 38   | 79   | 93   | 20   |

<sup>2</sup> <https://www.kpk.go.id/id/statistik/penindakan/tpk-berdasarkan-jenis-perkara> diakses pada tanggal 01 april 2019

|                         |   |   |   |   |   |
|-------------------------|---|---|---|---|---|
| Pungutan                | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| Penyalahgunaan Anggaran | 0 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| TPPU                    | 4 | 1 | 3 | 8 | 5 |
| Merintang Proses KPK    | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 |

Sumber : [kpk.go.id](http://kpk.go.id) (diolah)

Berdasarkan data tersebut, dalam setiap tahunnya kasus penyuapan merupakan masalah terbesar dalam pelanggaran ASN dengan jumlah yang signifikan. Kasus suap merupakan imbal hasil di awal agar dapat memperlancar urusan dalam segi adminitrasi. Banyak sekali permasalahan pemerintahan yang dapat diselesaikan dengan “salam tempel”. Budaya suap dapat diartikan bermacam-macam dalam urusan pemerintahan, mulai dari sekedar kata terima kasih hingga pelicin urusan tender pengadaan barang dengan nominal milyaran rupiah kerugian negara.

Untuk menekan penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan PNS perlu diminimalisir dengan adanya kesadaran tentang perilaku korupsi. Membina kesadaran pada PNS tidak semudah membalikkan telapak tangan perlu adanya peralihan budaya yang sangat ekstrim dikarenakan melawan kebiasaan. Hal mudah yang dapat dilakukan dalam merubah adalah pada saat sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang (selanjutnya disebut CPNS). Menyeleksi orang-orang yang berpikiran positif dengan sistem seleksi yang baik merupakan cara yang paling mudah dalam mengubah generasi PNS masa depan menjadi generasi yang bersih. Generasi masa depan dari seorang PNS diharapkan mampu memberikan kontribusi lebih dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan amanah terhadap rakyat guna pembangunan pemerintahan Indonesia.

Sejak adanya UU ASN sistem seleksi CPNS menjadi lebih baik, dikarenakan telah terpusat di Jakarta atau Badan Kepegawaian Negara yang (selanjutnya disebut BKN) dengan standarisasi nasional. Standar transparansi sudah mulai diwujudkan sebagai bentuk keadilan diantara peserta. Sistem seleksi konvensional mulai perlahan ditinggalkan, dengan penerapan teknis seleksi yang lebih baik. Sistem seleksi konvensional memberikan banyak celah dalam kasus suap seleksi penerimaan CPNS. Kasus-kasus penyalahgunaan yang dilakukan oknum PNS dalam seleksi CPNS selalu mewarnai surat kabar media massa. Oknum yang menginginkan materi yang besar tidak akan melewatkan animo masyarakat yang ingin menjadi PNS dengan segala macam kelebihannya.

Penerapan sistem seleksi berdasarkan UU ASN mulai diterapkan sejak tahun 2014. Penerapan reformasi pada teknis seleksi diharapkan dapat mengurangi praktik KKN dan menutup celah-celah oknum yang dapat merugikan negara. Seiring berjalannya sistem seleksi CPNS dengan metode baru, permasalahan-permasalahan yang terdapat pada sistem seleksi konvensional kembali terjadi. Kurangnya informasi pada masyarakat awam dan oknum yang pada akhirnya menemukan celah pada sistem baru membuat kecurangan-kecurangan kembali terjadi. Sistem seleksi yang diatur dalam UU ASN ternyata masih menyisakan celah yang harapan ke depannya masih selalu diperbaiki. Timbulnya kasus-kasus suap pada dikarenakan terdapat masyarakat yang masih percaya kepada “calo” dalam penerimaan seleksi CPNS.

Masifnya permasalahan KKN dalam seleksi penerimaan ASN pada konteks ini adalah merupakan cerita lama yang berkelanjutan. Masalah “uang pelicin” untuk menjadi CPNS merupakan rahasia publik bersifat faktual. Kasus suap melibatkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS dalam proses seleksi penerimaan CPNS sering terjadi. Lemahnya sistem seleksi penerimaan ASN merupakan salah satu penyebab KKN, seperti yang dikemukakan Cressey<sup>3</sup> (1953) bahwa kesempatan menciptakan tindakan *fraud*. Kasus di tahun 2018 dimana salah satu oknum pejabat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah yang (selanjutnya disebut BKD) Kota Jambi ditetapkan menjadi tersangka setelah dilakukan operasi tangkap tangan atas penerimaan suap sebesar Rp. 100.000.000,- untuk meloloskan peserta CPNS<sup>4</sup>.

Sistem seleksi yang masih banyak celah memberikan kesempatan dalam melakukan tindak kriminal. Seperti yang dikemukakan Simanungkalit bahwa proses pengadaan CPNS sering menimbulkan banyak masalah karena banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan<sup>5</sup>. Sistem seleksi konvensional memiliki segala macam kelemahan-kelemahan yang akan menjadi target sempurna bagi oknum-oknum yang bermain di lingkungan kotor. Tak ubahnya dengan jual-beli di pasar lelang, sistem konvensional merupakan daya tawar antara oknum dengan konsumen dalam seleksi CPNS dimana siapa mampu memberikan nominal tertinggi yang akan menjadi pemenang.

---

<sup>3</sup> Cressey D. R., *Other People's Money*, (Montclair, NJ: Patterson Smith, 1953), hlm. 1.

<sup>4</sup> <https://news.okezone.com/read/2018/12/28/340/1997260/ott-suap-cpns-kasubag-bkd-muaro-jambi-ditahan> diakses pada tanggal 02 April 2019

<sup>5</sup> Simanungkalit J.H, Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol 2, 2008, hlm. 20.

Pada kenyataannya nominal tidak hanya berupa jumlah rupiah, tetapi ada pula yang namanya “kedekatan”. Siapa membawa siapa, kenalan pejabat siapa merupakan hal yang lumrah dalam sebuah keberuntungan bagi peserta seleksi.

Tidak hanya permasalahan dalam ASN yang terdiri dari PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang (selanjutnya disebut PPPK), permasalahan berlanjut pula pada keberlangsungan tenaga honorer. Jika nasib PPPK telah jelas dan diakui oleh UU ASN dengan haknya, maka tenaga honorer seakan-akan tak dipedulikan oleh pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Pegawai Honorer menjadi CPNS tak berlaku sejak UU ASN terbit, sejak saat itu pula nasib tenaga honorer semakin suram. Di awal perekrutan tenaga honorer yang tidak transparan, penuh dengan intrik dan politisasi oleh oknum menjadikan nilai buruk bagi seleksi pegawai honorer. Manipulasi atas praktik seleksi penerimaan apapun di pemerintahan. Manipulasi atas praktik seleksi penerimaan honorer masif terjadi dikarenakan permintaan menjadi honorer sangatlah tinggi. Manipulasi memang dengan sengaja dilakukan oleh oknum-oknum internal di instansi- instansi pemerintah sendiri<sup>6</sup>.

Saat ini tenaga honorer yang ingin menjadi PNS harus mengikuti tes umum selayaknya pelamar lain dengan batasan usia 35 (tiga puluh lima) tahun tanpa melihat masa pengabdian. Honorer yang mencapai masa usia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun sudah tidak dapat menjadi PNS dan harus melamar sebagai PPPK dengan tes model serupa dengan CPNS. Tidak dapat dipungkiri animo masyarakat

---

<sup>6</sup> Setyowati. E., Partisipasi Publik Dan Transparansi Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol 3, November 2009, hlm. 11.

untuk menjadi PPPK sangatlah tinggi, terlebih kepada mereka yang telah mengabdikan menjadi pegawai honorer selama puluhan tahun yang telah tertutup peluangnya menjadi seorang PNS. Sama pula dengan masalah yang dihadapi dalam seleksi PPPK masih banyak terdapat praktik KKN yang “menghiasinya. Meskipun seleksi PPPK secara nasional baru dimulai pada awal tahun 2019, isu-isu negatif telah berhembus pada seleksi perdana PPPK ini.

Permasalahan eksploitasi peserta seleksi penerimaan ASN merupakan salah satu *white collar crime*. Oknum-oknum yang berada pada ranah seleksi penerimaan ASN mayoritas berasal dari internal PNS itu sendiri. Calon peserta diberikan tawaran oleh para oknum kemudahan menjadi ASN dan jaminan lulus seleksi dengan membayar biaya tertentu, tentu dibenak para calon yang sangat mendambakan kelulusan hal ini merupakan sebuah kesempatan yang tak datang 2 (dua) kali. Para oknum dengan bahasa yang baik dan dengan menekan, memaksa para calon untuk membayar ganti jaminan kelulusan tersebut dengan sejumlah uang. Nominal yang ditawarkan bisa mencapai ratusan juta rupiah, tergantung posisi atau jabatan yang ditawarkan. Pada realitasnya janji itu hanya “isapan jempol belaka”, karena tak semua yang membayar itu dapat dipastikan lolos seleksi.

Dalam UU Nomor 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang (selanjutnya disebut UU PTPK) ini merupakan penyuapan aktif (*oogmerk*) dan sudah dapat dikategorikan dalam delik penyuapan. Pelaku dapat dijerat dan didakwa dalam Pasal 5, 6, 11, Pasal 12 huruf a, 12 huruf b, 12 huruf c, 12 huruf d, Pasal 12A, dan Pasal 17. UU 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas UU Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Selain

penyuapan, pelaku juga dapat dikategorikan dalam tindak pidana pemerasan. Oknum PNS yang memaksa warga sipil dalam melakukan pembayaran sejumlah uang agar dapat diterima merupakan tindakan pemerasan. Dalam tindak pidana pemerasan pelaku dapat dijerat atau didakwa dengan Pasal-Pasal : Pasal 12 huruf e, 12 huruf f, 12 huruf g, Pasal 12A dan, Pasal 17. UU 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas UU Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Kemajuan teknologi informasi saat ini dapat mengurangi tindakan-tindakan KKN dalam pemerintah dan mengurangi campur tangan oknum yang berupaya mencari kesempatan melakukan KKN. Salah satu pengurangan KKN adalah dengan transparansi yang baik dalam pemerintahan. Transparansi merupakan pilar utama menjamin akses bagi setiap orang untuk mendapatkan informasi tentang penyelenggaraan pemerintah<sup>7</sup>. Di era revolusi industri 4.0 keterbukaan informasi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya integrasi *good governance* dan pemerintahan. Tata kelola yang baik merupakan kualitas hubungan antara pemerintah dan masyarakat yang dilayani. *Good governance* mencakup 3 sisi, yaitu pemerintahan, sektor privat dan sosial masyarakat<sup>8</sup>. Implementasi teknologi sesuai dengan kemajuan zaman terus dilakukan pemerintah Indonesia agar terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

---

<sup>7</sup> Loina L., *Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi. Sekretariat Good Public Governance*, (Jakarta : Badan Perencanaan Pembangunan Nasional), hlm. 30.

<sup>8</sup> Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*, (Bandung : Refika Aditama), hlm. 57

Salah satu revolusi *good govenance* dari pemerintahan Indonesia adalah implementasi kemajuan teknologi informasi yang menciptakan sebuah inovasi pelayanan publik dikenal dengan e-government. E- government ini melahirkan sebuah produk teknologi dalam seleksi penerimaan ASN yang dikenal dengan *Computer Assisted Test* yang (selanjutnya disebut CAT).

Sistem CAT merupakan terobosan termutakhir dalam sistem perekrutan ASN atau PNS di tanah air. Sistem CAT melibatkan kemajuan teknologi informasi dalam melakukan seleksi CAT. Transparansi, akuntabilitas, dan keadilan sebagai tanggung jawab pemerintah dalam memberikan informasi kepada masyarakat tercermin dalam sistem CAT. Penggunaan sistem CAT baru diaplikasikan dalam penerapannya sejak tahun 2013 pada seleksi penerimaan ASN, sedangkan UU ASN berlaku di tahun 2014. Kebijakan-kebijakan yang dibangun setelahnya terus berkembang guna memperbaiki seleksi penerimaan ASN yang lebih akuntabel dan transparan. Meskipun kebijakan telah diberlakukan tetapi angka suap yang terjadi tetap tidak menurun secara signifikan. Dalam manajemen seleksi ASN yang baik adalah upaya perjuangan mewujudkan tata pemerintahan yang baik dimana memiliki ASN yang profesional, berbudi pekerti yang luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai negara, abdi masyarakat dan abdi negara<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Mardiasmo, *Kebijaksanaan Desentralisasi Dalam Rangka Menunjang Pembangunan Daerah dalam Pembangunan Administrasi Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2003), hlm. 23

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana pelaksanaan pasal 58 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara dalam seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara?
- b. Bagaimana penerapan kebijakan seleksi aparatur sipil negara berbasis teknologi informasi dalam mengurangi tindak pidana korupsi, kolusi dan nepotisme?

## **1.3. Tujuan Penulisan**

Penulisan ini dimaksudkan untuk mengetahui:

- a. pelaksanaan pasal 58 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara dalam seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara.
- b. penerapan kebijakan seleksi aparatur sipil negara berbasis teknologi informasi dalam mengurangi tindak pidana korupsi, kolusi dan nepotisme.

## **1.4. Kegunaan Penulisan**

Manfaat dari penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran penerapan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berdasarkan analisis yuridis. Kajian ilmu hakekatnya dapat memberikan kontribusi peningkatan pada tataran aturan maupun implementasi atau sistemseleksi penerimaan ASN kearah yang lebih

baik. Penelitian diharapkan pula dapat dijadikan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengambil topik dan bahasan serupa.

1.5. Keaslian Penulisan

Penelitian ini berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan topik dengan judul penelitian baik dari tema penelitian hingga analisis data.

Tabel 3

Penelitian-Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Penulis         | Judul                                                                                                                                                                                       | Review                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Kolerasi Dengan Penelitian ini                                                                                                                      |
|-----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Syam dan Tuti (2016) | Opini Peserta Terhadap Tingkat Transparansi Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Metode Computer Assisted Test (CAT) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat | Penelitian ini membuktikan bahwa sistem CAT yang berlaku saat ini mendapatkan respon positif dari masyarakat dibandingkan dengan sistem sebelumnya. Sistem CAT memberikan skor transparansi yang tinggi berdasarkan pandangan masyarakat umum. Pemanfaatan teknologi memberlakukan sistem keadilan yang dapat lebih dipertanggungjawabkan dari transparansi seleksi penerimaan PNS. Sistem CAT memberikan kontribusi yang baik dalam penyelenggaraan seleksi penerimaan CPNS | Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai bahan untuk menguatkan argumentasi tentang penerimaan calon pegawai negeri sipil melalui sistem CAT. |

|   |                                 |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                            |
|---|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                 |                                                                                                                                                                                   | berdasarkan hasil kajian penelitian <sup>10</sup> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                            |
| 2 | Miranti, Tuti, dan Meyzi (2018) | Analisis Seleksi dan Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Dinas Sosial Provinsi Riau. Penelitian ini mengambil lingkup kajian teknis seleksi dan penempatan CPNS | Hasil dari penelitian meliputi peraturan pemerintah, waktu pelaksanaan, dan teknologi yang digunakan. Semua aturan diikuti dengan baik dengan transparan dan sangat profesional dikarenakan sesi wawancara dilakukan oleh pihak ketiga. Penelitian ini juga menemukan kesalahan pengambilan keputusan dalam menetapkan jumlah CPNS yang tidak didasarkan dengan kebutuhan organisasi, dikarenakan Dinas Sosial tidak diikuti dalam pelaksanaan seleksi oleh Pemerintah Kota Riau. Penetapan jumlah CPNS dikarenakan tidak adanya koordinasi antar instansi sehingga menimbulkan adanya <i>mismatching</i> dalam penetapan kebutuhan CPNS di pemerintah Kota Riau. Dengan demikian antara instansi yang membutuhkan dan CPNS yang diterima terdapat | Bermanfaat bagi penulis dalam penelitian ini tentang tahapan-tahapan yang harus dilalui serta jabatan yang akan diduduki oleh calon aparatur sipil negara. |

<sup>10</sup> Syam A. dan Tuti B., Opini Peserta Terhadap Tingkat Transparansi Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Metode Computer Assisted Test (CAT) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, (*Universitas Hasanuddin : Jurnal Komunikasi KAREBA*, Volume 5 Nomor 2, 2016), hlm. 368-375

|   |               |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                           |
|---|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |               |                                                                                                                                          | ketidaksuaian kualifikasi <sup>11</sup> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |
| 3 | Sugiat (2013) | Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda | Penelitian ini melihat sisi peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam seleksi dan penempatan PNS. Penelitian tidak melihat berdasarkan teknis seleksi atau kegunaan teknologi yang dipakai dalam seleksi CPNS. Hasil dari penelitian ini, yakni BKD memiliki tertuang dalam Keputusan Walikota Samarinda Nomor : 811/3034/BKD-I.1/ 2010. BKD memiliki peranan penting mulai dari awal seleksi hingga penempatan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Turunan dalam pelaksanaan teknis berupa keputusan walikota memberikan dampak signifikan terhadap pelaksanaan rekrutmen CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda <sup>12</sup> . | Dari penelitian tersebut dapat dijadikan bahan acuan tentang aturan serta bagaimana kewenangan yang seharusnya dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara maupun Badan Kepegawaian Daerah dalam sistem pengelolaan Aparatur Sipil Negara. |
| 4 | Baiq (2017)   | Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014                                                                    | Penelitian yang dilakukan oleh Baiq mengkaji kedudukan tenaga honorer berdasarkan undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Sebagai tambahan serta penguat argumentasi penulis tentang macam-macam jabatan struktural                                                                                                                                                 |

<sup>11</sup> Miranty R.L., Tuti K.H., dan Meyzi H., Analisis Seleksi dan Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Dinas Sosial Provinsi Riau, *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Volume 13, Nomor 1, 2018, hlm. 29-36.

<sup>12</sup> Sugiat, Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 1, Nomor 1, 2013, hlm. 57-68.

|   |                       |                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                     |
|---|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                       |                                                                                                             | (UU ASN). Sama halnya dengan rumusan masalah yang diajukan di awal penelitian ini pula mengkaji undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, hanya saja dengan persepektif yang berbeda. Hasil dari penelitian adalah sejak UU ASN berlaku, maka tenaga honorer digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perikatan Kerja (PPPK). Hanya saja Peraturan Pemerintah yang mengatur belum sampai dalam tataran teknis pelaksanaannya. Penggantian tenaga honorer menjadi PPPK diharapkan mampu menyelesaikan masalah tenaga honorer yang selama ini terjadi, baik dalam kompensasi hingga kejelasan status pegawai <sup>13</sup> . | Aparatur Sipil Negara.                                                                                                                              |
| 5 | Ketut dan Made (2015) | Pengaruh Penggunaan Sistem Computer Assisted Test Pada Efisiensi Biaya dan Akuntabilitas Publikasian Hasil. | Penelitian yang dilakukan Ketut dan Made mengkaji dari sisi ekonomis hasil penggunaan teknologi dalam seleksi penerimaan CPNS. Hasil penelitian adalah sistem CAT dapat menekan biaya secara signifikan dalam seleksi CPNS di kabupaten Jembrana di tahun 2014. Selain dari segi efisiensi biaya, sistem CAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Sebagai referensi bagi penulis dalam pembahasan kebijakan penerapan sistem CAT untuk mengurangi praktik KKN dalam penerimaan Aparatur Sipil Negara. |

<sup>13</sup> Baiq S., Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, Volume V, Nomor 2, 2017, hlm. 284-299.

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | memiliki akuntabilitas yang baik atas penerapannya. Penerapan teknologi menghemat anggaran dan menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang jelas. Hal ini menjadikan pertanggungjawaban kepada masyarakat atau peserta menjadi lebih baik <sup>14</sup> . |  |
|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

1.6. Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang dipakai akan dipaparkan berlandaskan rumusan masalah yang telah diajukan di awal. Pemilihan metodologi penelitian disesuaikan agar dapat menjawab rumusan masalah. Pemilihan metodologi dapat mempengaruhi kualitas ilmu pengetahuan yang diproduksi, sehingga menambah kualitas dari ilmu tersebut<sup>15</sup>. Terdapat keterkaitan logis antara sifat metodologi studi seperti rumusan masalah, tujuan, pendekatan yang digunakan.

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan *yuridis normatif* untuk membangun teori berdasarkan undang-undang dan implementasi yang ada, dimana data

<sup>14</sup> Ketut dan Made, Pengaruh Penggunaan Sistem Computer Assisted Test Pada Efisiensi Biaya dan Akuntabilitas Publikasian Hasil, *Universitas Udayana : E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*, Volume 4, Nomor 11, 2015, hlm. 797-822  
<sup>15</sup> Sawarjuwono, T., 1997. Filosofi Bahasa Sebagai Ontologi dalam Riset Akuntansi, *Jurnal Media Akuntansi*, No. 21 Vol 4, 1997, hlm. 11 – 20.

kuantitatif tidak mencukupi dalam menjelaskan kompleksitas masalah yang kita teliti. “*We conduct qualitative research because we need a complex, detailed understanding of the issue*”<sup>16</sup>. kita teliti. “*We conduct qualitative research because we need a complex, detailed understanding of the issue*”<sup>17</sup>.

### 1.6.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk mengkaji aturan perundang-undangan yang berkaitan dengan seleksi ASN baik CPNS maupun PPPK serta kebijakan peran serta di instansi vertikal atas peraturan pemerintah yang berkaitan dengan seleksi ASN.

### 1.6.3. Sumber Bahan Hukum

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Prosedur pengumpulan bahan hukum dalam tesis ini dilakukan dengan cara studi Pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari peraturan-peraturan, buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah-majalah, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian. Selanjutnya mempelajari dan

---

<sup>16</sup> Cresswell, J.W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, (USA : Sage Publication, 2003), Hlm. 40

<sup>17</sup> *Ibid*

mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.

18

Mengingat penulisan penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif.maka dalam metode pengumpulan bahan hukum menggunakan dua bahan hukum yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>19</sup>

*“Data Primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya, sebagai informan yang langsung mempunyai keterkaitan dengan fokus penelitian yang berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati atau diinterview. Data sekunder merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk dokumen tertulis yang digunakan untuk mendukung penelitian ini”<sup>20</sup>.*

---

<sup>18</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, **Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi**, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2013) hlm. 19.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm 181

<sup>20</sup> Moleong. L. J, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), Hlm. 157

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode Computer Assited Test Badan Kepegawaian Daerah.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>21</sup>

#### **1.6.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode. Teknik pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian, dikarenakan data tersebut akan menjadi sumber ilmiah suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya

---

<sup>21</sup> H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm 54.

dijelaskan oleh Sugiyono bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, studi pustaka, wawancara, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka dan wawancara<sup>22</sup>.

#### **1.6.5. Analisis Bahan Hukum**

Data yang diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan sehingga tidak tumpang tindih, serta menggali nilai yang hidup dalam masyarakat baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis.

Analisis secara yuridis kualitatif dilakukan untuk mengungkap realita yang ada berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berupa penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas.

Data sekunder dan data primer dianalisis dengan metode yuridis kualitatif yaitu dengan diperoleh berupa data sekunder dan data primer dikaji dan disusun secara sistematis, lengkap dan komprehensif kemudian dianalisis dengan peraturan perundang-undangan secara kualitatif, penafsiran hukum, selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif analitis.

---

<sup>22</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm. 225