

Kebijakan dan Regulasi Pengadaan SDM Aparatur

...

Despinur Dara



Menurut Ahli

Pandangan Penting Terkait Regulasi dan Pengadaan SDM



Michael Armstrong

- Kesesuaian dengan kebutuhan organisasi
- Transparansi dan Objektifitas
- Regulasi dan Kebijakan Internal.



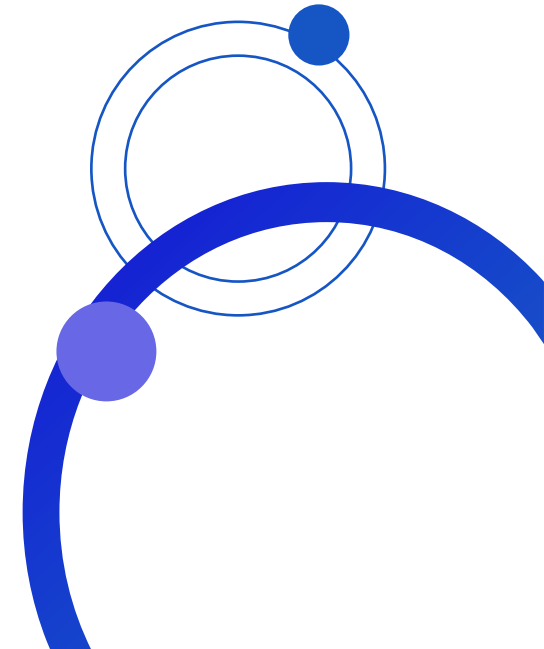
Gary Dessler

- Kepatuhan Hukum
- Prinsip efektivitas dalam seleksi.
- Audit dan monitoring rekrutmen



David Ulrich

pengadaan SDM harus dilakukan dengan **pendekatan berbasis nilai**, di mana proses seleksi tidak hanya mematuhi regulasi formal tetapi juga mencerminkan nilai-nilai inti organisasi.



Gambaran Umum tentang regulasi pengadaan ASN



UU No 20 tahun 2023
PP no 11 Tahun 2017 (diubah dengan PP no 17 tahun 2020)
Permenpan Rb no 6 Tahun 2024
Regulasi ini memberikan kerangka hukum bagi pemerintah untuk merekrut ASN secara adil, transparan dan efisien



Untuk menjaga kepercayaan Masyarakat proses seleksi harus dilakukan dengan prinsip :

- Transparan : semua tahapan diumumkan secara terbuka
- Keberlanjutan dan objektivitas
- Efisiensi





Dasar Hukum

Pengadaan ASN di Indonesia diatur oleh beberapa peraturan perundang-undangan yang berfungsi sebagai dasar hukum untuk memastikan proses rekrutmen dilaksanakan secara legal, terstruktur dan sesuai prinsip-prinsip tata Kelola pemerintah yang baik.



UU no 20 tahun 2023

- Pengadaan ASN sebagai instrument strategis
- Jaminan transparasi dan anti KKN
- Pengelolaan PNS dan PPPK



PP no 11 tahun 2017 (diubah PP17 th 2020

- Proses pengadaan sistematis
- Perencanaan kebutuhan ASN
- Penggunaan teknologi dalam seleksi.



Peraturan lain yang relevan

- Perpres No 47 th 2021 tentang Kemeterian PANRB
- PP no 49 tahun 2018 Manajemen PPPK
- PermenpanRB no 6 tahun 2024

Definisi **Kunci**

ASN

Pegawai Negeri yang diangkat secara sah oleh pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas public. Asn terdiri dari PNS dan PPPK

PNS

Salah satu kategori ASN yang diangkat oleh pejabat yang berwenang secara permanen untuk menduduki suatu jabatan di instansi pemerintah

PPPK

ASN yang diangkat berdasarkan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu

Kompetensi

Seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang harus dimiliki ASN untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif.

- Kompetensi dasar
- Kompetensi Manajerial
- Kompetensi teknis
- Kompetensi sosio kultural

Perebedaan Utama PNS dan PPPK

...

Status Kepegawaian

PNS:

Permanen dengan hak pensiun dan jaminan karir jangka panjang

PPPK:

Berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan tidak memiliki hak atas pensiun

Hak dan Tunjangan

PNS:

Hak pensiun, tunjangan keluarga dan pengembangan karir yang lebih terstruktur

PPPK:

Gaji dan tunjangan sesuai jabatan, tanpa hak pensiun

Kontrak Kerja

PNS:

Diangkat secara tetap dan tidak terikat kontrak waktu tertentu

PPPK:

Diangkat berdasarkan kontrak yang dapat diperbarui sesuai ketentuan pemerintah



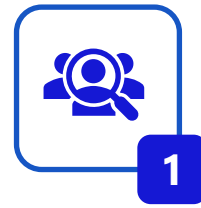
Peran Kompetensi

1. Kompetensi Dasar
 - Pengetahuan umum
 - Keterampilan
 - karakter
2. Kompetensi Teknis (SKB)
3. Kompetensi Manajerial
4. Kompetensi soiso Kultural

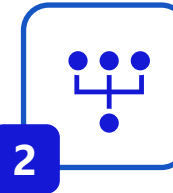
Proses Pengadaan ASN



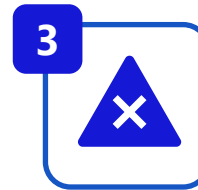
Tahap Pengadaan.



Perencanaan Tenaga Kerja



Pengumuman Lowongan



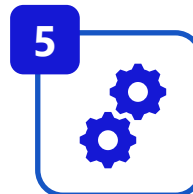
Pelamaran dan seleksi

Administrasi, SKD, SKB



Pengumuman Hasil

Daftar nama pelamar,
nilai, peringkat.



Pengangkatan dan masa percobaan untuk PNS atau kontrak PPPK

Pengadaan Nasional vs Pengadaan Instansi

01.

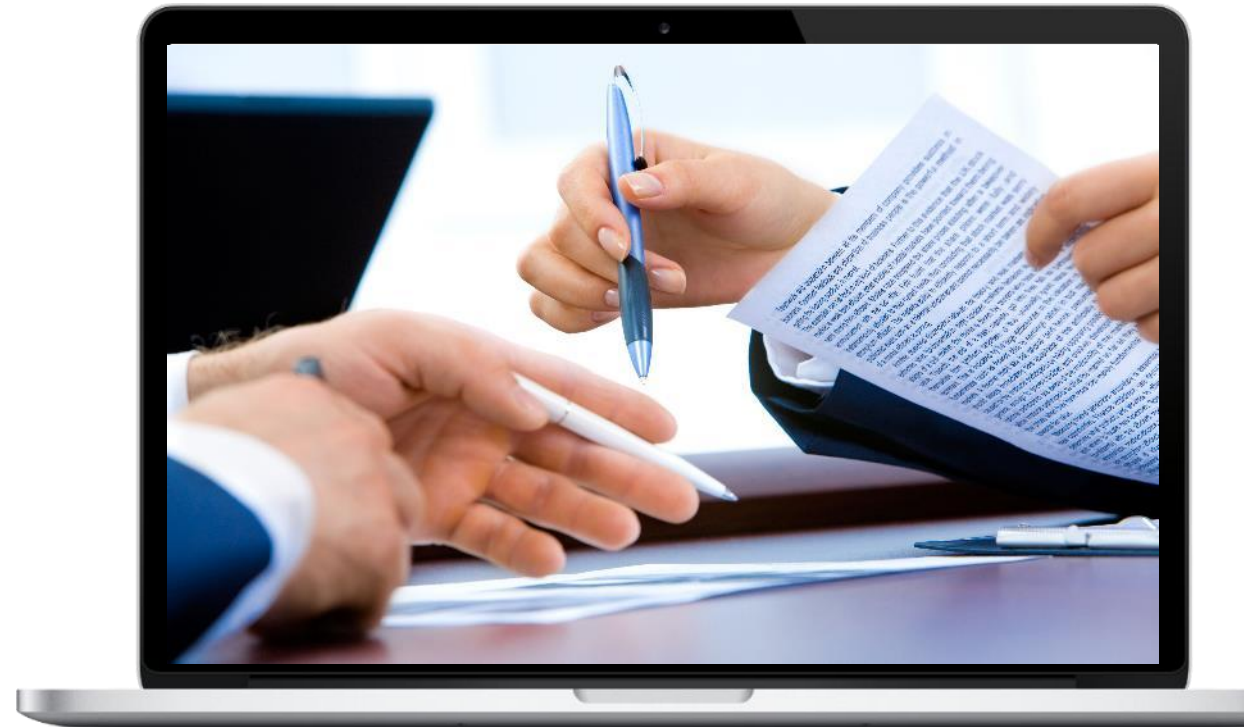
Pengadaan Nasional

Pelaksana dan jabatan fungsional.

02.

Pengadaan Instansi

Rekrutmen ASN yang dilakukan secara mandiri oleh Kementerian, Lembaga atau pemerintah daerah berdasarkan kebutuhan spesifik mereka.



Perbedaan Utama Pengadaan Nasional Dan Pengadaan Instansi

Pengadaan Nasional

Skala Rekrutmen

- ➔ Jabatan yang dibutuhkan berbagai instansi di seluruh Indonesia.

Jabatan yang Direkrut

- ➔ Fokus pada jabatan pelaksana dan fungsional tingkat pemula hingga muda

Pengelolaan Rekrutmen

- ➔ Dikelola oleh Panselnas

Pengadaan Instansi

Skala Rekrutmen

- ➔ Secara mandiri oleh Kementerian atau pemerintah daerah untuk memenuhi tenaga kerja yang lebih spesifik dan dalam skala yang lebih kecil seperti PPPK

Jabatan yang direkrut

- ➔ Lebih banyak merekrut jabatan fungsional yang memerlukan keahlian teknis atau professional yang lebih spesifik

Pengelolaan Rekrutmen

- ➔ Dikelola oleh instansi terkait. Yang mengadakan seleksi berdasarkan kebutuhan internal mereka

Peran Teknologi



01

Portal SSCASN dan Sistem CAT BKN

- ➞ SSCASN pintu utama pengelolaan pendaftaran pelamar ASN.
- ➞ CAT BKN: sistem yang digunakan dalam Pelaksanaan ujian (SKD,SKB)

02

Penekanan pada mekanisme audit dan keamanan data selama proses pengadaan

- ➞ Keamanan Data
- ➞ Mekanisme Audit

Proses Seleksi

Memastikan bahwa calon ASN yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan



Verifikasi Administrasi



Tes Berbasis Kompetensi (SKD SKB)

SKD : Tes Wawasan kebangsaan (TWK)
Tes Intelegensia Umum (TIU)
Tes Karakteristik Pribadi (TKP)

SKB : ujian yang berkaitan langsung dengan bidang kerja yang dilamar



Wawancara dan Penilaian Kompetensi Tambahan

- Wawancara
- Psikotes
- Penilaian Kompetensi tambahan.

Kebutuhan Khusus dalam Rekrutmen

Pengaturan Khusus Bagi Pelamar Disabilitas

- Aksesibilitas : Lokasi dan fasilitas tes
- Waktu tambahan.

Prosedur Seleksi Khusus untuk Posisi Teknis dan Kepemimpinan Tertentu

- Posisi Teknis
- Posisi Kepemimpinan
- Tes Tambahan (jika diperluka).



Transparansi dalam Pengumuman Hasil

Pengumuman hasil dilakukan secara terbuka untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan adil dan dapat dipertanggungjawabkan

Hasil rekrutmen diumumkan secara terbuka dengan distribusi nilai yang transparan

- Nilai peserta diumumkan secara detail termasuk skor masing masing kompoenen
- Pengumuman melalui portal SSCASN

Mekanisme Pengajuan Sanggahan

- Proses masa sanggah
- Respons Instansi

Keuntungan Tranparansi dalam Pengumuman Hasil dan Masa Sanggah

- 1 Meningkatkan kepercayaan publik
- 2 Meminimalkan kesalahan administrasi
- 3 Memberikan kepastian hukum



Tantangan dalam Implementasi



Memastikan Keadilan Antar daerah

- Perbedaan Infrastruktur dan akses internet
- Kesenjangan kualitas Pendidikan



Megatasi Masalah Teknis pada Platform Digital

- Masalah Kapasitas Server
- .Gangguan pada Sistem CAT



Mencegah Praktik KKN

- Pengawasan oleh Lembaga independent



Kesimpulan

01

Pengadaan ASN Merupakan Prioritas Strategis Nasional untuk Memenuhi Kebutuhan Pegawai yang Berkualitas

- Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja
- Prioritas sektor-sektor vital

02

Perbaikan Berkelanjutan dan Transparansi dalam Proses Rekrutmen penting untuk Menjaga kepercayaan Publik

- Perbaikan berkelanjutan
- Transparansi dalam proses seleksi
- Mekanisme pengawasan audit.



Diskusi

Pengadaan ASN di Pemerintah Daerah Kota X

Latar Belakang :

Pemerintah Daerah Kota X menghadapi masalah kekurangan tenaga ASN, terutama di sektor kesehatan dan pendidikan. Dalam dua tahun terakhir, banyak PNS yang memasuki masa pensiun, sementara kebutuhan tenaga profesional di dua sektor tersebut terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk dan layanan publik yang semakin kompleks.

Untuk mengatasi hal ini, Pemerintah Kota X berencana melakukan rekrutmen ASN baru sebanyak 300 orang, yang terdiri dari 200 PNS dan 100 PPPK. Pengadaan ini akan dilakukan berdasarkan regulasi yang berlaku, yaitu *UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN*, *PP No. 11 Tahun 2017 (diubah dengan PP No. 17 Tahun 2020)*, dan *Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2024*.

Tantangan

1. **Keterbatasan Anggaran:** APBD Kota X terbatas, dan pengadaan ASN ini harus memperhatikan ketersediaan anggaran belanja pegawai. Pemerintah Kota harus menentukan prioritas antara PNS yang lebih stabil dan PPPK yang lebih fleksibel dari segi kontrak.
2. **Transparansi dan Keadilan:** Beberapa masyarakat mengeluhkan bahwa pengadaan ASN di masa lalu sering kali tidak transparan dan terindikasi adanya nepotisme. Untuk itu, Pemerintah Kota X berjanji akan menerapkan prinsip transparansi dan bebas dari KKN sesuai peraturan.
3. **Proses Seleksi:** Pemerintah Kota X harus memutuskan apakah akan menggunakan sistem seleksi nasional (SSCASN) dengan *Computer Assisted Test* (CAT) yang disediakan oleh BKN atau melakukan seleksi tingkat instansi untuk PPPK.
4. **Kebutuhan Tenaga Ahli:** Beberapa jabatan di sektor kesehatan, seperti dokter spesialis, sulit dipenuhi melalui seleksi ASN standar. Pemerintah Kota harus memikirkan apakah mereka dapat menggunakan jalur khusus untuk tenaga ahli sesuai ketentuan pengadaan ASN dalam keadaan khusus yang diatur dalam peraturan.

Pertanyaan untuk Diskusi:

1. **Bagaimana Pemerintah Kota X dapat merencanakan pengadaan ASN ini agar sesuai dengan peraturan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2023, PP No. 11 Tahun 2017, dan Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2024)?** Apa saja tahapan yang harus dilalui?
2. **Apa keuntungan dan kelemahan dari memilih rekrutmen PNS dibandingkan PPPK?** Bagaimana pertimbangan anggaran dan kebutuhan jangka panjang mempengaruhi keputusan ini?
3. **Bagaimana Pemerintah Kota X dapat memastikan proses seleksi ASN yang dilakukan bersih dari KKN dan transparan?** Apa langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi persepsi masyarakat terkait ketidakadilan dalam proses rekrutmen sebelumnya?
4. **Jika Kota X memutuskan untuk melakukan pengadaan tenaga ahli melalui jalur khusus, apa saja prosedur dan kriteria yang harus dipenuhi?** Apakah jalur pengadaan khusus dapat diimplementasikan dalam kasus ini?
5. **Bagaimana kebijakan pengadaan ASN ini bisa disesuaikan dengan prinsip pengelolaan SDM jangka panjang di Kota X, terutama di sektor kesehatan dan pendidikan?** Apa saja potensi kendala yang mungkin muncul?

Simulasi

- **Tim Perencanaan ASN Kota X:** Merencanakan kebutuhan ASN dalam 5 tahun ke depan dengan rincian tahunan, mempertimbangkan anggaran, kebutuhan jabatan, dan prinsip-prinsip pengadaan ASN.
- **Panitia Seleksi ASN:** Merancang seleksi yang adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan. Memutuskan sistem seleksi yang akan digunakan (SSCASN/CAT atau seleksi tingkat instansi).
- **Perwakilan Masyarakat:** Mengajukan pertanyaan terkait transparansi, keadilan, dan tantangan rekrutmen ASN kepada Pemerintah Kota X.