

**KEDUDUKAN DAN KEWENANGAN KOMISI  
APARATUR SIPIL NEGARA (KASN)  
PADA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN  
DALAM PERSPEKTIF HUKUM KEPEGAWAIAN**

Adrie

**ABSTRAK**

Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) memiliki nilai positif yang telah memonitor pelaksanaan kebijakan ASN serta menegakkan pemberlakuan sistem yang baik yang digunakan untuk menyeleksi pejabat tinggi ASN. Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui kedudukan dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menurut dasar hukum kepegawaian tentang Aparatur Sipil Negara dan untuk mengetahui perkembangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan sekarang. Metodologi penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu metode atau cara yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Pengumpulan bahan hukum dalam penulisan makalah ini menggunakan studi kepustakaan dan metode yang digunakan adalah diskriptif kualitatif.

Adapun kesimpulan dari pembahasan dalam karya ilmiah ini antara lain (1) Kedudukan dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menurut dasar hukum kepegawaian tentang Aparatur Sipil Negara dengan jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; (2) Perkembangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan sekarang sebagaimana tujuan dan sasaran tahun 2017 yang ditetapkan dalam Renstra KASN Tahun 2015-2019, KASN sebagai lembaga pengawas penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, telah melaksanakan pengawasan secara nasional terhadap implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

**Kata Kunci:** Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), penyelenggaraan pemerintahan sekarang

*ABSTRACT*

*The existence of the State Civil Apparatus Commission (KASN) has positive values that have monitored the implementation of the ASN policy and upheld the implementation of a good system that was used to select high ASN officials.*

*The purpose of writing this scientific paper is to find out the position and authority of the State Civil Apparatus Commission (KASN) according to the legal basis of staffing on the State Civil Apparatus and to know the development of the State Civil Apparatus Commission (KASN) in the administration of the present government. This writing methodology uses normative legal research methods, namely methods or methods that are carried out by examining existing library materials. Collection of legal material in the writing of this paper uses literature study and the method used is qualitative descriptive.*

*The conclusions of the discussion in this scientific work include (1) The position and authority of the State Civil Apparatus Commission (KASN) according to the legal basis of staffing on the State Civil Apparatus is clearly regulated in Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus; (2) The development of the State Civil Apparatus Commission (KASN) in the administration of the present government as the 2017 goals and objectives set forth in the 2015-2019 KASN Strategic Plan, KASN as the supervisory body for the implementation of the merit system in the management of the State Civil Apparatus, has carried out national supervision on implementation of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus.*

*Keywords: the State Civil Apparatus Commission (KASN), in the administration of the present government*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Selama 32 tahun pemerintahan Orde Baru birokrasi dibangun untuk memperkuat penguasa, birokrasi pemerintah sangat kuat melebihi kekuasaan rakyat sehingga birokrasi pemerintahan Orde Baru diibaratkan sebagai kerajaan pejabat (officialdome). Kekuasaan birokrasi yang besar, ditambah kemampuan mempergunakan ruang gerak diskresi

yang luas diiringi tidak adanya akuntabilitas publik maka sistem birokrasi pemerintahan ini memberikan ranah yang subur berseminya korupsi.<sup>1</sup> Peran dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemilitieran yang berbunyi not the gun, the man behind the gun, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak

---

<sup>1</sup> Suraji, 2012, *Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia*, Yogyakarta: Thafa Media, hal.1.

melaksanakan kewajibannya dengan benar.<sup>2</sup> Tidak terkecuali dengan pelayanan publik yang pada saat itu dapat dinilai sarat akan sifat koruptif, yang mana seharusnya pelayanan publik ini menjadi titik strategis untuk memulai pengembangan good governance di Indonesia.<sup>3</sup>

Global Competitiveness Report 2017-2018 yang baru-baru ini diumumkan World Economic Forum (WEF) menunjukkan harapan baru pada upaya Pemerintah dalam membangun Aparatur Sipil Negara profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Untuk menjaga dan mempertahankan pertumbuhan tinggi efektivitas pemerintah, Indonesia harus memfokuskan program Reformasi Birokrasi pada 4-5 tahun mendatang untuk memperkuat dan membangun model kelembagaan aparatur negara dan reformasi birokrasi kelas dunia. Program Reformasi Birokrasi merupakan salah satu bidang prioritas Pemerintah yang bertujuan mewujudkan Aparatur Sipil Negara Negara seperti yang berhasil dicapai

oleh negara-negara di kawasan ASEAN dan negara-negara BRIC (Brasilia, Rusia, India, dan Cina).<sup>4</sup>

Menurut Utrecht hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan - larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan oleh karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.<sup>5</sup> Dalam hal ini, yang dijadikan sebagai dasar hukum kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah disempurnakan menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan akhirnya kembali disempurnakan menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah disetujui rapat paripurna DPR-RI tanggal 19 Desember 2013, dan disahkan oleh Presiden pada masa Susilo Bambang Yudhoyono 15 Januari 2014 lalu, terdapat amanat untuk membentuk sebuah lembaga baru yang akan

---

<sup>2</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 31

<sup>3</sup> Agus Dwiyanto, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Cet Ketiga, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal.20.

<sup>4</sup> <https://www.kasn.go.id/details/item/202-akselerasi-reformasi-birokrasi-untuk-wujudkan-indonesia-2024-dan-visi-2045> diakses pada tanggal 01 September 2018

<sup>5</sup> Satjipto Raharjo, 2005, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Adhya Bakti, hal.38

mendapat delegasi kekuasaan Presiden dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN serta mewujudkan sistem merit, yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).<sup>6</sup> Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) memiliki nilai positif yang telah memonitor pelaksanaan kebijakan ASN serta menegakkan pemberlakuan sistem yang baik yang digunakan untuk menyeleksi pejabat tinggi ASN.<sup>7</sup>

Komisi Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan di ibu kota negara tersebut melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Komisi ASN dibantu oleh Sekretariat. Sekretariat dibentuk sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen SDM, serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan KASN. Dalam Perpres tersebut disebutkan bahwa Sekretariat KASN

berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua KASN, yang dipimpin oleh Kepala Sekretariat. Terhadap tugas dan fungsinya itu, Sekretariat KASN mempunyai wewenang mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan administrasi KASN, dan melakukan pembinaan sumber daya manusia (SDM) Sekretariat KASN, Asisten KASN dan Pejabat Fungsional KASN.<sup>8</sup>

Dari uraian singkat diatas, penulis ingin membahas lebih lanjut dalam karya ilmiah yang berjudul “Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian”.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan antara lain:

- a. Bagaimana kedudukan dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menurut dasar hukum kepegawaian tentang Aparatur Sipil Negara?
- b. Bagaimana perkembangan Komisi

<sup>6</sup> <https://www.kasn.go.id/profil/sejarah> diakses pada tanggal 01 September 2018

<sup>7</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5899bd16df569/pentingnya-komisi-asn-dimata-kpk> diakses pada tanggal 01 September 2018

<sup>8</sup> <http://pemerintah.net/komisi-aparatur-sipil-negara-kaasn/> diakses pada tanggal 01 September 2018

Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan sekarang?

### 3. Tujuan Penulisan

#### a. Tujuan Umum

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini, secara umum adalah untuk memberikan pemahaman mengenai kedudukan dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada penyelenggaraan pemerintahan dalam perspektif hukum kepegawaian.

#### b. Tujuan Khusus

Secara khusus, dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui kedudukan dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menurut dasar hukum kepegawaian tentang Aparatur Sipil Negara.
- 2) Untuk mengetahui perkembangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan sekarang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Hukum Kepegawaian

Hukum adalah himpunan petunjuk hidup yang mengatur tata tertib dalam masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan, oleh karena pelanggaran terhadap petunjuk hidup itu dapat menimbulkan tindakan dari pemerintah masyarakat itu.<sup>9</sup> Sedangkan kepegawaian berasal dari kata dasar pegawai. Pengertian pegawai menurut A.A.Widjaja merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).<sup>10</sup> Sedangkan pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Pasal 1 Ayat (3) menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat

---

<sup>9</sup> Yulis Tiena Masriani, 2008, Pengantar Hukum Indonesia. Jakarta. Sinar Grafika, Jakarta, hal. 6

<sup>10</sup> A.W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali, hal.13

sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dengan demikian yang dinamakan dengan hukum kepegawaian menurut hemat penulis yaitu himpunan tata tertib yang seharusnya ditaati oleh warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

## **2. Dasar Hukum Kepegawaian**

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang kemudian disempurnakan menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2000 Tentang Wewenang, Pemindehan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000

Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

## **3. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Pasal 1 menyebutkan 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. Sedangkan 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## **4. Pengertian Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)**

Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik, hal ini sesuai

dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

### III. METODOLOGI

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis, maka metodologi penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu metode atau cara yang yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.<sup>11</sup> Pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif<sup>12</sup>, sehingga penulis dapat menemukan jawaban serta kesimpulan dari rumusan permasalahan yang dibahas.

Dalam penelitian hukum normatif bahan pustaka merupakan bahan dasar yang dalam ilmu penelitian umumnya disebut bahan hukum sekunder<sup>13</sup>, yang terdiri dari bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas seperti Undang-Undang dan peraturan – peraturan lainnya, lalu bahan hukum

yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer yang memperkuat penjelasan di dalamnya seperti buku-buku, thesis atau jurnal, kemudian bahan hukum tersier sebagai pemberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.<sup>14</sup> Pengumpulan bahan hukum dalam penulisan makalah ini menggunakan library research atau studi kepustakaan. Metode yang digunakan dalam analisa data adalah diskriptif kualitatif yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, logis dan efektif guna menjawab permasalahan yang ada dan dapat menarik kesimpulan.<sup>15</sup>

### IV. PEMBAHASAN

#### 1. Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Menurut Dasar Hukum Kepegawaian Tentang Aparatur Sipil Negara

Pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (I), 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hal. 13–14.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto (I), Op.Cit., hal. 32.

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (II), 2006, *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, hal. 24

<sup>14</sup> Jhony Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, hal. 296

<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 127

memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2015–2019 didasarkan pada salah satu agenda dari NAWACITA yakni agenda nomor 2 “Membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya”. Agenda prioritas pemerintah tersebut, telah dirumuskan penjabarannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Sedangkan arah kebijakan yang ditempuh untuk mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.<sup>16</sup>

Arah kebijakan tersebut dielaborasi melalui berbagai strategi, sebagai berikut: (a) penyelesaian peraturan perundang-undangan sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN; (b) peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN; (c) penguatan kebijakan dan implementasi sistem

rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi; (d) penguatan kebijakan dan implementasi sistem promosi terbuka, termasuk pemanfaatan assesment center; (e) penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan dan berbasis kinerja; (f) pengembangan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN; (g) penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada K/L/pemda; (h) penguatan system dan kelembagaan perlindungan sistem merit dalam manajemen ASN; dan (i) penguatan kebijakan dan implementasi/ internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN.<sup>17</sup>

Lembaga dari segi fungsinya ada yang bersifat utama atau primer dan ada pula yang bersifat sekunder atau penunjang (auxiliary). Sedangkan dari segi hierarkinya lembaga dapat dibedakan ke dalam tiga lapis. Organ lapis pertama dapat disebut lembaga tinggi negara. Organ lapis kedua disebut sebagai lembaga negara saja sedangkan organ lapis ketiga merupakan lembaga daerah. Di antara lembaga-lembaga tersebut ada yang

---

<sup>16</sup> Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2017, Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Tahun 2017, hal. 1

<sup>17</sup> Ibid., hal. 2



dapat dikategorikan sebagai organ utama atau primer (primary constitutional organs) dan ada pula yang merupakan organ pendukung atau penunjang (state auxiliary organs / auxiliary institutions). Lembaga KASN dapat dikategorikan sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (derivatif) dan merupakan organ pendukung atau penunjang (stateauxiliary organs / auxiliary institutions).<sup>18</sup> Sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (derivatif) maksudnya mengenai sifat, tujuan, kedudukan, fungsi, tugas dan wewenang serta mengenai struktur organisasi KASN diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan merupakan organ pendukung atau penunjang (stateauxiliary organs / auxiliary institutions) karena dikenal dengan nama komisi-komisi, lembaga-lembaga negara atau sejenisnya.

KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Hal ini

sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. KASN berkedudukan di ibu kota negara dan dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. KASN terdiri atas tujuh orang anggota yang dua orang diantaranya merangkap sebagai ketua dan wakil ketua. KASN melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden.

KASN mempunyai wewenang: (a). mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi; (b). mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; (c). meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; (d). memeriksa dokumen terkait

---

<sup>18</sup> Jimly Asshiddiqie, 2012, *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, cetakan kedua, hal vii.

pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan (e). meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Dalam melakukan pengawasan, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Hasil pengawasan tersebut disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti. Sedangkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian ada kejelasan mengenai kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada penyelenggaraan pemerintahan.

## **2. Perkembangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Sekarang**

Pada hari Selasa tanggal 14 Agustus 2018, para Komisioner KASN bertemu dengan para pejabat negara dan ahli hukum dalam rangka diskusi panel terkait kedudukan hukum dan bentuk rekomendasi hasil pengawasan KASN serta mekanisme penyelesaian masalah pegawai ASN dalam sistem hukum di Indonesia untuk mendukung pencapaian reformasi birokrasi di Hotel Savero Bogor. Tantangan yang menjadi topik dalam diskusi adalah bagaimana kewenangan KASN dalam memutuskan pelanggaran terhadap pelaksanaan nilai dasar, melaksanakan kode etik dan kode perilaku, serta pelaksanaan Jabatan Pimpinan Tinggi sesuai Ketetapan Undang-Undang.<sup>19</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya, Komisi Aparatur Sipil Negara menghadapi berbagai permasalahan, antara lain: (a) berbagai peraturan pemerintah (PP) sebagai penjabaran

---

<sup>19</sup> <https://www.kasn.go.id/details/item/300-kekuatan-hukum-dan-kedudukan-rekomendasi-ksn-dalam-pelaksanaan-reformasi-birokrasi> diakses tanggal 1 September 2018

pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN belum diterbitkan; (b) Persyaratan bagi penerapan sistem merit belum terbangun; (c) ketersediaan assesment center dan/atau assessor di daerah; (d) Kapabilitas, profesionalisme dan integritas panitia seleksi; (e) Dukungan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), Pejabat yang Berwenang (PyB) dan pegawai untuk menerapkan Undang-Undang ASN secara konsisten; (f) Pedoman Pelaksanaan Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku sebagai penjabaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN belum ada sehingga pengawasan terhadap nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku belum berjalan secara efektif; (g) Dukungan stakeholder untuk implementasi Undang-Undang ASN perlu ditingkatkan; (h) Intervensi politik dalam manajemen birokrasi dan ASN; (i) Lack of competencies pada ASN untuk penempatan dalam jabatan-jabatan tertentu; (j) Tidak berimbang rasio jumlah PNS/ASN dengan jumlah penduduk pada pemerintah daerah.<sup>20</sup>

Sedangkan tantangan ke depan bagi Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional dan berkinerja tinggi, antara lain: (a) Penyiapan Pedoman Pelaksanaan Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku; (b) Penyiapan persyaratan bagi penerapan sistem merit (standar kompetensi manajerial dan teknis untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, sistem penilaian kinerja, dll); (c) Pengembangan database Jabatan Pimpinan Tinggi (profil kompetensi, rekam jejak, dll); (d) Penataan organisasi perangkat daerah dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan pemerintah daerah; (e) Perluasan kampanye publik dan advokasi kebijakan manajemen ASN.<sup>21</sup> Dalam rangka meningkatkan pemahaman pegawai ASN dan pemangku kepentingan lainnya terhadap sistem merit, telah dilakukan sosialisasi dan publikasi terkait sistem merit baik tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi, netralitas maupun penguatan pemahaman undang-undang tentang aparatur sipil negara.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Op.Cit., hal. 3

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ibid., hal. 9

Pada tahun 2017, KASN telah menyusun 5 Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara antara lain (1) Peraturan No. 01 Tahun 2017 Tentang Unit Pelaporan Gratifikasi namun tidak diundangkan; (2) Peraturan No. 02 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara atas Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah dan sudah diundangkan; (3) Peraturan No. 03 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Mediasi dalam rangka Penyelesaian Sengketa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah oleh Komisi Aparatur Sipil Negara yang masih dalam proses diundangkan; (4) Peraturan No. 04 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah yang masih dalam proses diundangkan; (5) Peraturan No. 05 Tahun 2017 Tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah yang masih dalam proses diundangkan.<sup>23</sup>

Undang-Undang ASN mengamatkan pengisian Jabatan Pimpinan

Tinggi (JPT) secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kualifikasi, kompetensi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di jabatan-jabatan yang ada di birokrasi pemerintah guna meningkatkan kinerja dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kebijakan pengisian JPT melalui seleksi terbuka telah merubah paradigm dalam manajemen ASN. Selama ini pendekatan dalam pengisian jabatan di birokrasi pemerintah menggunakan closed career system yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan. Dengan diberlakukannya UU ASN, pendekatan diubah ke arah spoil system yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN. Perubahan pendekatan ini dimaksud untuk mendorong pegawai ASN untuk terus meningkatkan kapasitasnya.<sup>24</sup>

Agar pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) melalui seleksi terbuka dan kompetitif dilaksanakan sesuai prinsip

---

<sup>23</sup> Ibid., hal. 13

<sup>24</sup> Ibid., hal. 14

merit, maka Pasal 32 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara member kewenangan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. Dalam melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, sesuai dengan ketentuan Pasal 120 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Instansi Pusat serta Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Instansi Daerah, dan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah.<sup>25</sup>

Sesuai dengan Pasal 111 Undang-Undang ASN, kebijakan pengisian JPT melalui seleksi terbuka diwajibkan bagi

seluruh instansi pemerintah, selama manajemen ASN di instansi tersebut belum dinilai oleh KASN telah memenuhi prinsip-prinsip merit. Terkait dengan hal tersebut, KASN telah mengembangkan dan menetapkan kriteria dan tata cara penilaian tingkat penerapan sistem merit di instansi Pemerintah. Pedoman tersebut dimaksud untuk menyediakan parameter yang terukur yang dijadikan acuan bagi KASN dalam melakukan penilaian agar hasil penilaian obyektif dan konsisten. Hasil penilaian diharapkan dapat menjadi masukan bagian instansi yang dinilai dalam melakukan perbaikan terhadap manajemen ASN di instansinya. Berdasarkan hasil penilaian yang sudah diverifikasi, KASN menetapkan sejauhmana prinsip-prinsip merit sudah diterapkan di instansi yang dinilai dan merekomendasikan perbaikan apa saja yang masih harus dilakukan. Bagi instansi yang sudah dianggap menerapkan prinsip merit sesuai ketentuan maka KASN dapat merekomendasi pengecualian bagi instansi tersebut untuk melaksanakan seleksi terbuka. Kriteria yang dibangun untuk digunakan dalam

---

<sup>25</sup> Ibid., hal. 15

<sup>26</sup> Ibid., hal. 20

melaksanakan penilaian diturunkan dari aspek-aspek manajemen ASN sebagaimana diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dengan memperhatikan prinsip-prinsip merit serta penerapannya di dunia swasta dan di negara lain.<sup>26</sup>

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari berbagai uraian pembahasan yang sudah penulis sampaikan, maka dapat disimpulkan:

- a. Kedudukan dan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menurut dasar hukum kepegawaian tentang Aparatur Sipil Negara dengan jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Perkembangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan sekarang sebagaimana tujuan dan sasaran tahun 2017 yang ditetapkan dalam Renstra KASN Tahun 2015-2019, KASN sebagai lembaga pengawas penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, telah melaksanakan pengawasan secara nasional terhadap implementasi Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

### 2. Saran

Dalam hal ini yang dapat penulis sarankan antara lain:

- a. Hendaknya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dapat terus meningkatkan kinerjanya demi mewujudkan good governance di Indonesia.
- b. Seharusnya ada kerjasama dan koordinasi yang lebih baik untuk mewujudkan negara Indonesia agar dapat memiliki Aparatur Sipil Negara (KASN) yang bebas korupsi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### Buku – buku

- A.W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali
- Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Agus Dwiyanto, 2008, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik, Cet Ketiga, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Jimly Asshiddiqie, 2012, Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara

- Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, cetakan kedua
- Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2017, Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Tahun 2017
- Satjipto Raharjo, 2005, Ilmu Hukum, Bandung: Citra Adhya Bakti
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (I), 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (II), 2006, *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, hal. 24
- Jhony Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika
- Suraji, 2012, *Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia*, Yogyakarta: Thafa Media
- Yulis Tiena Masriani, 2008, *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta. Sinar Grafika, Jakarta
- Hukum Perundang-undangan**
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Situs Internet**
- <https://www.kasn.go.id/details/item/202-akselerasi-reformasi-birokrasi-untuk-wujudkan-indonesia-2024-dan-visi-2045> diakses pada tanggal 01 September 2018
- <https://www.kasn.go.id/profil/sejarah> diakses pada tanggal 01 September 2018
- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5899bd16df569/pentingnya-komisi-asn-di-mata-kpk> diakses pada tanggal 01 September 2018
- <http://pemerintah.net/komisi-aparatur-sipil-negara-ksn/> diakses pada tanggal 01 September 2018
- <https://www.kasn.go.id/details/item/300-kekuatan-hukum-dan-kedudukan-rekomendasi-ksn-dalam-pelaksanaan-reformasi-birokrasi> diakses tanggal 1 September 2018--