



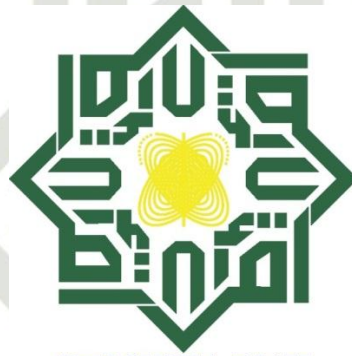
UIN SUSKA RIAU

**ANALISIS FUNGSI KASN DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN
SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA DI PEMERINTAH
DAERAH PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Administrasi Negara (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

PELANGI STAUFANA
NIM. 11970520664

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1444 H/2023 M



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Pelangi Staufana
 Nim : 11970520664
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : ANALISIS FUNGSI KASN DALAM MEWUJUDKAN
 PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN
 PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI PEMERINTAH PROVINSI
 RIAU

DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING

Muammar Alkadafi, S.Sos., M.Si
 NIK. 130 712 075

Mengetahui

DEKAN



Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Administrasi Negara

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Pelangi Staufana
 Nim : 11970520664
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : ANALISIS FUNGSI KASN DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI RIAU
 Tanggal Ujian : Selasa, 04 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua penguji
Dr. Khairunyah Purba, S.Sos, M.Si
 NIP.19781025200604 1 002

Penguji I
Ratna Dewi, S.Sos, M.Si
 NIP.19811030200710 2 004

Penguji II
Fitria Ramadhani Agusti Nst, S.IP, M.Si
 NIK.130 717 057

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat
 NIP. 19880718202012 2 018



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Pelangi Stafana
 NIM : 11970520664
 Tempat/Tgl. Lahir : Dum. 20. Mei - 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Analisis Fungsi KASN DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN
SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA DI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI
RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 13 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan


 Pelangi stafana
 NIM : 11970520664



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

ANALISIS FUNGSI KASN DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI RIAU

Oleh:

PELANGI STAUFANA

11970520664

Keberhasilan negara dalam pembangunan sangat tergantung pada kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan birokrasi pemerintahan. Salah satu hal terpenting untuk terwujudnya ASN yang berkualitas adalah diawali dengan pola sistem rekrutmen. Salah satu kewenangan KASN dalam pengawasan AN adalah mengawasi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pengisian JPT. Hal ini bertujuan untuk menekan terjadinya konflik kepentingan dalam pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah provinsi Riau. Dalam penelitian ini metode kualitatif dengan pendekatan yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama dipemerintah provinsi Riau sudah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang telah berlaku di Indonesia. Dalam tahapan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama, tahapan lowongan, tahapan administrasi, tahapan seleksi kompetensi, tahapan penelusuran rekam jejak, pengumuman hasil seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama dipemerintah provinsi riau sudah berjalan dengan optimal. Dapat di buktikan dengan adanya sistem informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) KASN yang telah melakukan evaluasi dalam kebijakan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap kode etik dan kode perilaku ASN.

Kata kunci : Sistem merit, KASN, JPTP, kualitatif

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Rasa syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga dan semoga kita selalu dalam lindungan-Nya. Shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW seorang pembaharu besar peradaban dunia dan inspirasi bagi orang-orang di seluruh dunia. Semoga syafaatnya menaungi kita pada hari perhitungan.

Maksud penyusunan penelitian ini sebagai bukti bahwa penulis telah melaksanakan kewajiban sebagai mahasiswa yaitu sebagai salah satu kurikulum wajib yang harus ditempuh oleh Mahasiswa SI Jurusan Administrasi Negara UIN Suska Riau

Penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini jauh dari apa yang diharapkan dan tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pembimbing. Maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas berkat rahmat dan nimat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Kedua Orang Tua, terimakasih kepada Bapak saya Taufik Hidayat dan Mama saya Neni Sumarni yang telah mendukung penulis baik secara moral dan material dari penulis lahir hingga menempuh jenjang pendidikan Universitas saat ini, dan kepada Abang saya fajar dan lintang dan Kakak saya wulan terimakasih atas segala semangat dan motivasi maupun informasi tentang perkuliahan saya yang diberikan yang sangat mendorong penulis untuk terus maju untuk menyelesaikan tugas akhir ini.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Mashuri, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Muammar Alkadafi, S.Sos, M.Si selaku Dosen pembimbing yang memberikan masukan juga arahan demi lancarnya penelitian yang dilakukan agar menjadikan skripsi ini bermanfaat.
6. Dosen terimakasih atas segala ajaran, saran, masukan, bantuan, bimbingan dan arahnya selama penulis menjalani perkuliahan di jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim . semoga apa yang dapat menjadi berkah bagi kita semua.
7. Sahabat seperjuangan, Rafifah, narisha, cipung, abid, ariel, david, naswi, cipa, ariel, popo, dan Alga fiki terimakasih atas segala inspirasi, dorongan, motivasi, bantuan, dan hiburan yang telah kalian berikan kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan. Penulis sangat bersyukur bisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

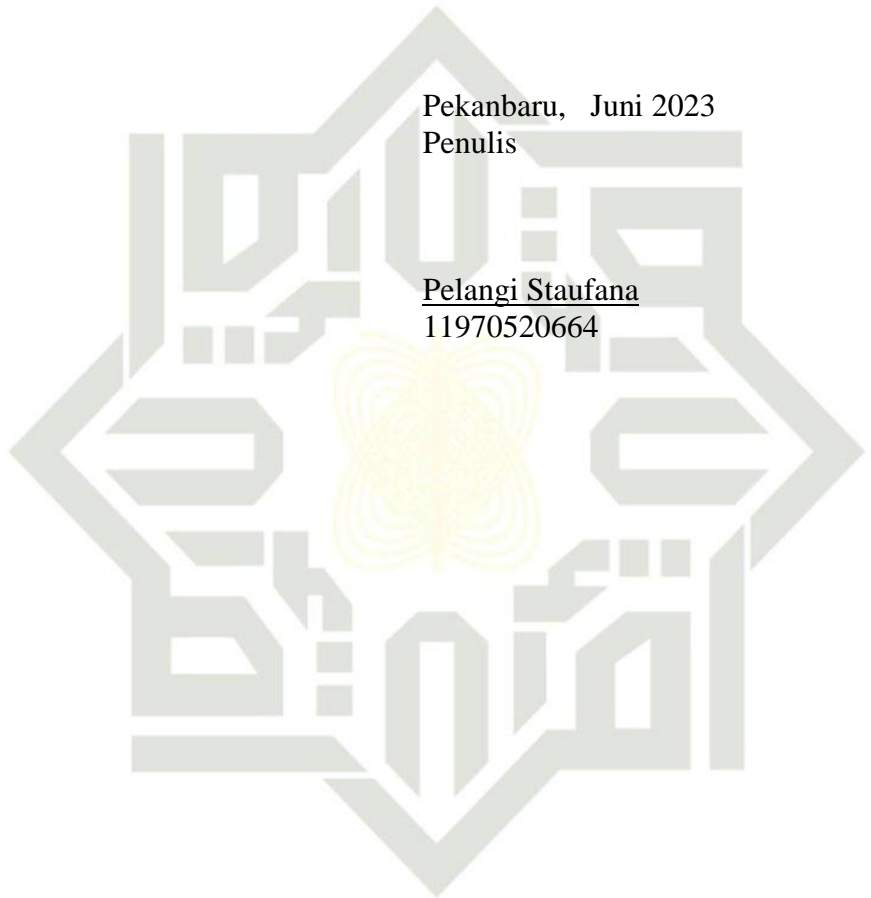
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

megenal dan dekat dengan kalian semua, penulis berharap semoga hubungan baik ini akan selalu terjalin di antara kita

Akhirnya, untuk semua pihak yang memberikan kemudahan serta membantu tugas ini sampai selesai, menjadikan amal soleh bagi apa yang diberikan.

Pekanbaru, Juni 2023
Penulis

Pelangi Staufana
11970520664



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Administrasi Kepegawaian	17
2.2 Reformasi Kepegawaian	18
2.3 Reformasi Administrasi Publik	18
2.4 Kelembagaan ASN	19
2.5 Pengawasan	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Definisi Konseptual	22
2.8 Konsep Operasional	24
2.9 Kerangka Berpikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi Penelitian	26
3.2 Jenis dan Sumber Data	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Informan Penelitian	27
3.5 Analisis Data	28



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM	30
4.1 Komisi Aparatur Sipil Negara	30
4.2. Tujuan, Fungsi, dan Tugas KASN	36
4.3. Struktur Organisasi Komisi Aparatur Sipil Negara	37
4.4. Pengaturan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Aparatur Sipil Negara berdasarkan peraturan perundang- undangan	39
4.5 Sistem Merit	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1 Pengawasan	53
5.2 Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Dalam Pengawasan Fungsi Penyelenggaraan Pemerintahan	58
5.3 Hakikat Pengaturan Fungsi Kebijakan Sistem Merit Dalam Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Seleksi Aparatur Sipil Negara.	61
5.4 Pengaturan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Perundang- undangan	62
5.5 Penerapan Sistem Merit dalam Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi	66
5.6 Mekanisme Pengawasan Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Aparatur Sipil Negara Oleh Komisi Aparatur Sipil Negara dengan Sistem Merit Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di Instansi Pemerintah.	69
5.7 Mekanisme Pengawasan Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintahan Daerah Provinsi Riau.	73
5.8 Prosedur Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Riau	75
5.9 Prosedur Tetap Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Riau	80



UIN SUSKA RIAU

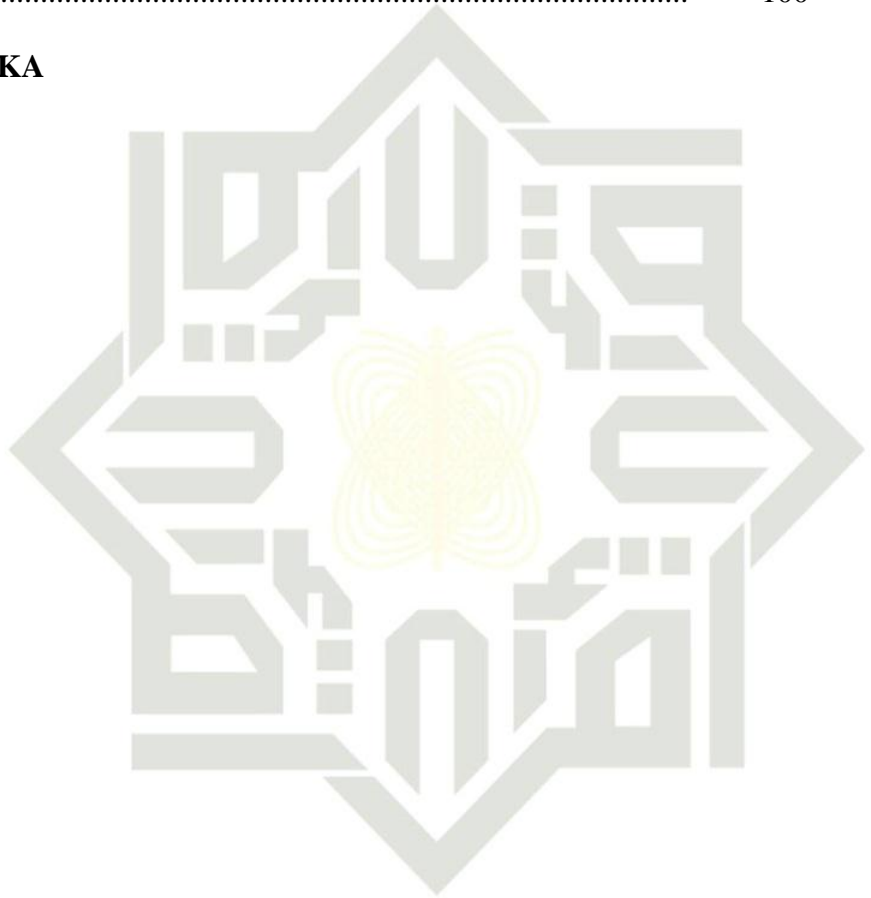
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.10 Kendala Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Melakukan Pengawasan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Aparatur Sipil Negara	96
SAB VI PENUTUP	99
6.1 Kesimpulan	99
6.2 Saran	100

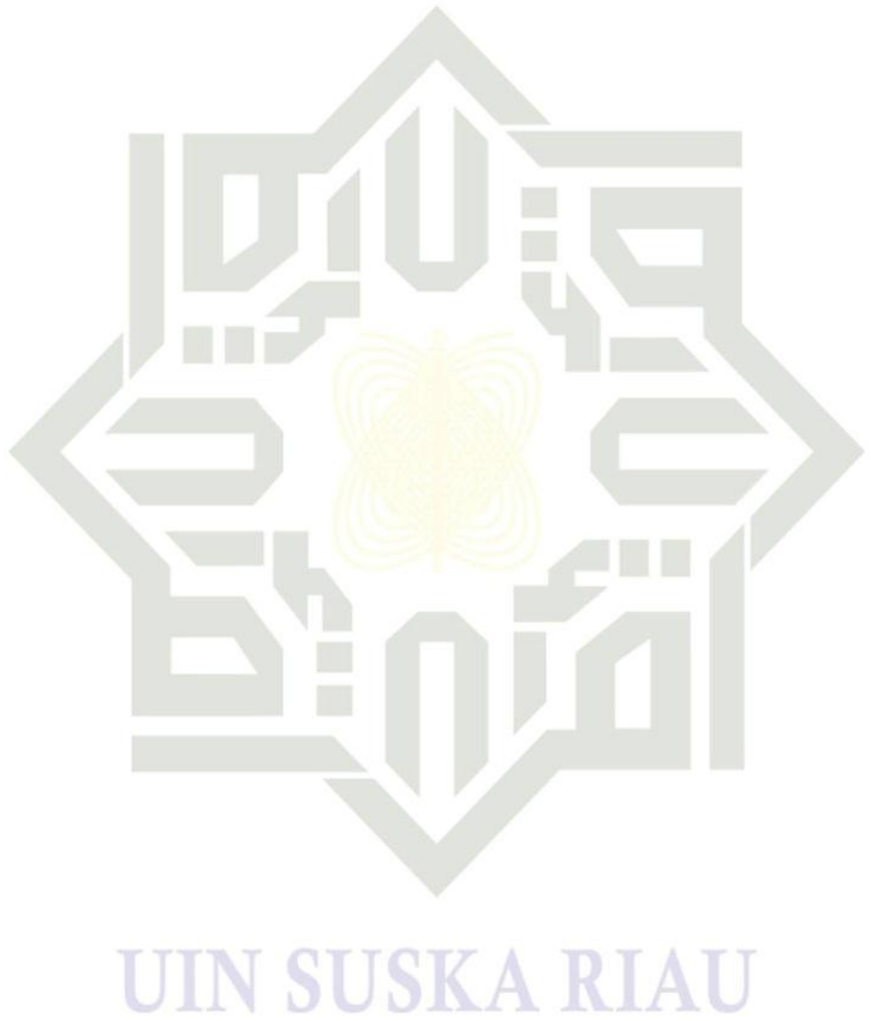
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Table 2	Indikator Penelitian	24
---------	----------------------------	----



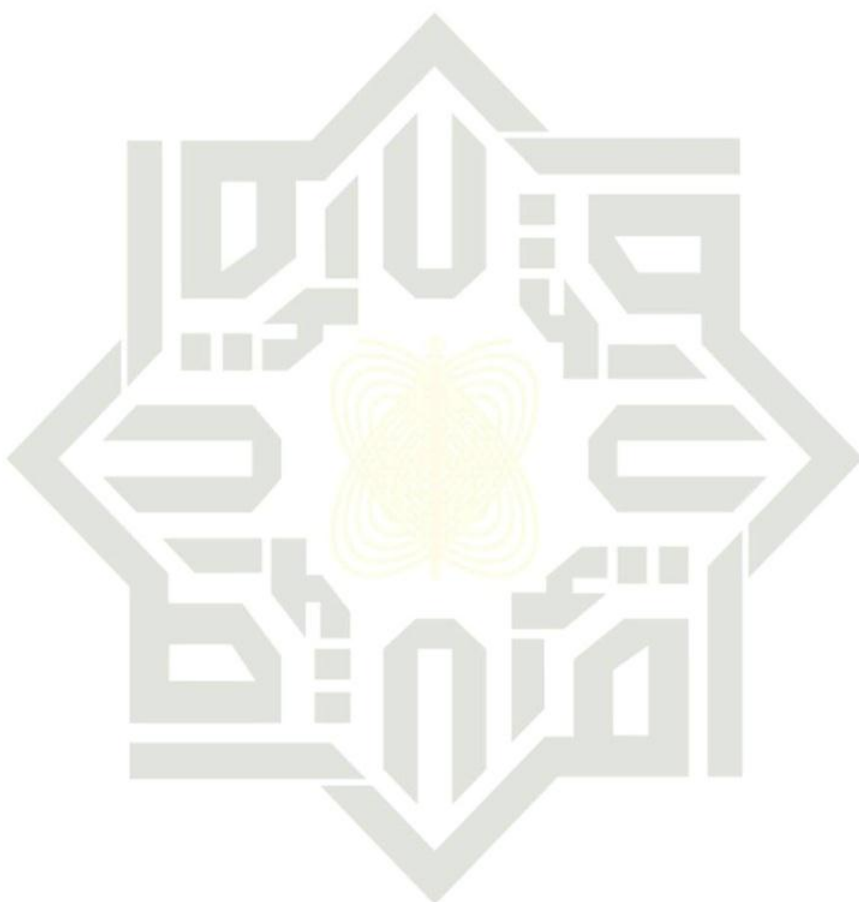
Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38
Gambar 5.1	Tahapan Seleksi Terbuka JPT	74



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta dan Undang-Undang

1. Dilindungi Undang-Undang sebagai karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Aparatur Sipil Negara menjadi salah satu focus pembangunan pemerintah pada tahun 2020. Melalui kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas telah disusun Rancangan Teknokratis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RT-RPJMN) 2020-2024 yang merupakan RPJMN tahap ke-4 dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2015. RPJMN 2020-2024 diarahkan untuk pengembangan SDM baik dari sector public (aparatur) maupun pemberdayaan dari sector non-publik untuk mencapai SDM yang berdaya saing ditingkat global. Upaya untuk mendukung kebijakan Prioritas Pembangunan Bidang Aparatur ini KASN secara konsisten melakukan tugas dan fungsinya dalam mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN pada instansi pemerintah (Agus Pramusinto, 2019).

Peranan strategis untuk mempercepat penerapan sistem merit diemban oleh KASN sebagai, lembaga nonstructural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik, KASN diberikan tugas dalam UU No.5/2014 untuk mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku serta penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Kegiatan pengawasn KASN sejalannya harus berguna sebagai bahan evaluasi penerapan sistem merit di Instansi Pemerintah agar berpogres ke level yang lebih baik. KASN menjalankan kewenangan untuk mengawasi setiap tahap proses seleksi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



terbuka bagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Disamping itu, KASN juga berwenang untuk menetapkan apakah suatu instansi sudah menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN di instansinya sehingga dapat dikecualikan dari pelaksanaan seleksi terbuka. Salah satu upaya KASN untuk menjalankan kewenangannya, KASN telah melakukan penilaian penerapan sistem merit di lingkungan kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Pemerintah Provinsi pada tahun 2018. Penilaian tersebut menjadi dasar bagi KASN untuk menyusun kebijakan dan strategi dalam meningkatkan penerapan sistem merit di Instansi Pemerintah (Agus Pramusinto, 2019).

Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan pimpinan tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah. Jabatan pimpinan tinggi hanya diduduki paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara. Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga Negara, lembaga non struktural, dan instansi daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif. Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya dilakukan pada tingkat nasional. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi (ASN, UU Nomor 5 tahun 2014).

KASN diberikan kewenangan untuk mengawasi setiap proses manajemen ASN agar sesuai dengan sistem merit, yang salah satunya yaitu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Paksiptamink UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengawasi tahapan seleksi pengisian JPT. Pengawasan dilakukan dengan cara:

1. Secara preventif: melalui sosialisai tata cara seleksi dan penerbitan rekomendasi terhadap pelaksanaan dan hasil seleksi;
2. Secara represif: menindaklanjuti pengaduan masyarakat atas dugaan terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan pengisian JPT (hutomo, 2019).

Pembangunan manajemen ASN untuk mewujudkan Birokrasi Berkelas Dunia yang Profesional, Berintegritas dan Netral sejatinya telah dimulai sejak kebijakan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dilaksanakan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dasar hukum yang dengan tegas mengamanatkan bahwa instansi pemerintah harus menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tersebut disusun sebagai bagian dari program reformasi birokrasi yang menjadi awalan bagi pemerintah untuk melakukan manajemen sumber daya aparatur Negara berbasis merit sistem dalam upaya meningkatkan profesionalitas, netralitas, integritas dan kinerja ASN. Di dalam UU tersebut, sistem merit didefinisiakn sebgai kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Tujuan akhirnya adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang efisien, efektif, bersih, bertanggung jawab dan melayani (Agus Pramusinto, 2019).

Keberhasilan Negara dalam pembangunan sangat tergantung pada kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan birokrasi pemerintahan. Salah satu hal terpenting untuk terwujudnya ASN yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Pak Iptarmik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berkualitas adalah diawali dengan pola sistem rekrutmen ASN, karena dari sistem rekrutmen dapat menekan terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam birokrasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki konsep yang menekankan sistem merit salah satu kewenang KASN dalam pengawasan ASN adalah mengawasi pengisian jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Hal ini bertujuan untuk menekan terjadinya konflik kepentingan dalam pengisian JPT. Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yakni melakukan pengawasan terhadap pemberlakuan kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. KASN menerima laporan dari pimpinan lembaga/unit, ASN atau masyarakat tentang adanya pelanggaran kode etik, maka KASN memanggil yang bersangkutan untuk dilakukan Berita Acara Pemeriksaan atau BAP (wahyudihati M. , 2018).

Fungsi KASN juga melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai ASN melalui penerapan manajemen ASN yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Akibat hukum yang timbul dari keputusan tersebut, yakni dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh KASN, maka KASN menyimpulkan bahwa ASN/PNS yang bersangkutan harus dilakukan pembinaan oleh bagian kepegawaian, agar yang bersangkutan harus dilakukan pembinaan oleh bagian kepegawaian, agar yang bersangkutan menyadari dan mau merubah apa yang sudah dilakukannya (anggara, 2020).

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menggelar forum konsultasi publik (FKP) bertajuk “Refleksi Membangun Sistem Merit” FKP ini bertujuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengetahui pandangan masyarakat mengenai sewindu perjalanan KASN dalam mengawasi pelaksanaan sistem merit di 719 instansi pemerintah di pusat dan daerah. Sebagai lembaga pengawas sampai dengan November 2022, KASN telah menilai penerapan sistem merit di instansi pemerintah dan memastikan 217 di antaranya sudah memiliki kualitas penerapan sitem merit kategori baik ke atas. Adapun rincinannya adalah 33 kementerian, 19 lembaga pemerintah non kementerian (LPNK), 17 Lembaga lainnya, 22 pemerintah provinsi, dan 126 kabupaten/kota. Perbaikan yang berkelanjutan dan transformasi untuk mendorong terwujudnya penerapan sistem merit di seluruh instansi pemerintah.

Jika dianalisis lebih dalam, pada 2021 lalu, dari delapan aspek sistem merit, instansi pemerintah unggul dalam aspek pengadaan sebesar (nilai 73,9%) dan perencanaan kebutuhan nilai (73,2%). Sementara itu, dua aspek lainnya, pengembang karier 31.0% dan aspek promosi serta mutasi, menjadi paling rendah dengan capaian dibawah 50%. Kondisi tersebut mencerminkan pengadaan dan perencanaan kebutuhan pegawai ASN telah sejalan dengan rambu-rambu sistem merit. Namun, di satu sisi pelaksanaan pengembangan karier dan promosi serta mutasi masih menjadi perkerjaan rumah yang harus dipikirkan upaya peningkatannya. Berdasarkan kondisi tersebut KASN menggaris bawah penyebab rendahnya nilai dua aspek itu karena belum terbentuknya *talent pool*, rencana suksesi, dan pola karier instansi (Kristiadi, 2022).

Dalam pengawasan sistem merit, pelaksanaan seleksi terbuka salah satu cara untuk memilih pejabat pimpinan tinggi secara objektif dan



mngedepankan aspek keterbukaan dan kompetitif pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT), turut menjadi salah satu wewenang KASN yang termasuk dalam Undang-Undang 5/2014 tentang ASN. Melalui hasil seleksi JPT yang kompetitif dan transparan, diharapkan dapat menjaring para pimpinan yang mampu mempercepat reformasi birokrasi. Penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah bahkan telah meyakinkan banyak menteri, kepala lembaga, dan kepala daerah untuk mengawal secara tuntas implementasi sistem merit di instansi masing-masing. Pembenahan dan perbaikan kualitas dari KASN perlu terus ditingkatkan (Kristiadi, 2022).

KASN memiliki peran dalam sistem merit peran KASN memberikan penilaian dan masukan juga menjadi tolak ukur penting untuk penerapan sistem merit di instansi. Hal ini agar, penerapan sistem merit di instansi masuk ke dalam kategori sangat baik. Upaya untuk mendukung kebijakan prioritas pembangunan Bidang Aparatur ini, KASN secara konsisten melakukan tugas dan fungsinya dalam mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN pada instansi pemerintah. Pembangunan manajemen ASN untuk mewujudkan Birokrasi berkelas dunia yang profesional, Berintegritas dan Netral sejatinya telah dimulai sejak kebijakan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dilaksanakan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dasar hukum yang dengan tegas mengamankan bahwa instansi pemerintah harus menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN.

© Hak Cipta UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Undang-undang No 5 Tahun 2014 tersebut disusun sebagai bagian dari program reformasi birokrasi yang menjadi awalan bagi pemerintah untuk melakukan manajemen sumber daya aparatur negara yang berbasis merit sistem dalam upaya meningkatkan profesionalitas, netralitas, integritas dan kinerja ASN. Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Tujuan akhirnya adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang efisien, efektif, bersih, bertanggung jawab dan melayani.

Berbagai masalah tersebut membuat birokrasi diisi oleh aparatur yang tidak kompeten dan memiliki mental feodal. Alhasil, pola birokrasi yang terbentuk adalah patrimonial. Dimana muncul perasaan paling tahu dan berkuasa dalam diri birokrat karena memiliki sumber daya pengetahuan dan wewenang. Dalam bahasa Rina Martini (2013:3) birokrasi ibarat entitas yang memiliki seluruh otoritas, sehingga layak untuk dipatuhi. Sedangkan masyarakat diposisikan sebagai entitas yang tidak berdaya dan harus tunduk terhadap peraturan yang dibuat entitas di atasnya. Pola macam ini berlangsung lama sehingga birokrasi mendapat reputasi yang jelek di mata masyarakat. Tak jarang diakar rumput seringkali keluhan masyarakat terdengar menyoroti buruknya pelayanan publik. Sebagai *frontliner* pelayanan public, sudah tentu hal tersebut menjadi sinyalemen bahwa perubahan perlu segera dilakukan. Menurut masyarakat harus dilibatkan dalam reformasi birokrasi sehingga dapat ikut dalam mengawasi dan mendorong keberlangsungan reformasi birokrasi sehingga dapat ikut dalam mengawasi dan mendorong

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberlangsungan reformasi birokrasi. Selain itu untuk mensukseskan reformasi birokrasi membutuhkan dukungan dari politik yang kuat dan berkelanjutan, serta komitmen dari sebagai *stakeholders*.

Kegiatan pengawasan KASN sejatinya harus berguna sebagai bahan evaluasi penerapan sistem merit penerapan sistem sistem di instansi pemerintah agar berpogres ke level yang lebih baik. Tetapi keberadaan KASN selama ini dianggap memperbesar alur birokrasi dalam pengawasan ASN dan ditakutkan ada lempar kewenangan antara KASN dan kemenpan-RB. tetapi peran KASN masih sangat penting terutama disituasi sekarang dimana banyak fungsi birokrasi yang belum profesional, KASN menjalankan kewenangan untuk mengawasi setiap tahap proses seleksi terbuka bagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 pasal 107 dijelaskan bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT dari kalangan PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 105, JPT harus memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV, dan memiliki pengalaman jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun.

Untuk mempercepat tata kelola pemerintahan yang baik, menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, Netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik ASN. Maka perlu dilakukan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pemerintah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi



Birokrasi 2010-2025 sebagai pedoman bagi Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Sugandho, 2016).

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi disingkat (Permenpan RB) Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014, kemudian diperbaharui lagi menjadi Permenpan RB No 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 - 2019. Sesuai amanat oleh Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Pasal (4) bahwa “Pelaksanaan operasional grand design reformasi birokrasi 2010-2025 akan dituangkan dalam road map reformasi birokrasi yang ditetapkan lima tahun sekali oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi”.

Dalam pengelolaan dan pengembangan ASN, yang merupakan bagian dari reformasi birokrasi. Pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang biasa disebut dengan (UU ASN) perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. 3 UU ASN Pasal 51 mengatakan bahwa “Manajemen ASN yang diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.” Sistem merit merupakan suatu kebijakan manajemen ASN berdasar pada kompetensi, kualifikasi, kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang ras, warna kulit, agama, asal usul politik, umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan kecacatan. Upaya pengembangan karir ASN dilakukan dengan memperhatikan kompetensi, kualifikasi, penilaian kerja dan kebutuhan instansi pemerintah.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Statu Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Empat Perubahan Undang-Undang tentang kepegawaian memang sangat diperlukan untuk mewujudkan ASN yang berkualitas dan berkompentensi adapun peraturan yang melandasi hal ini adalah Undang-undang No 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan tujuan membentuk Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kemampuan professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Kemudian UU Kepegawaian ini di rubah menjadi Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dasar Hukum ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur Negara.

Seleksi terbuka pratama dalam catatan KASN selama tahun 2015 dalam rangka proses seleksi terbuka JPT ada 58 kementrian/lembaga yang sudah mengajukan usulan rencana seleksi dengan meminta rekomendasi KASN. Kemudian, ada 20 pemerintah Provinsi, dan 282 Kabupaten/Kota yang melakukan Konsultasi. KASN mengeluarkan tiga kategori untuk memberikan rekomendasi terkait proses seleksi terbuka JPT tersebut, sekaligus menyelenggara amanat UU ASN, guna mengisi sejumlah jabatan JPT Pratama pada tahun 2015 sekaligus menyelenggarakan amanat UU ASN, guna mengisi sejumlah jabatan JPT Pratama yang kosong. Dengan berpedoman pada Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan Tinggi secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- State of Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah dari penerapan sistem merit melalui UU ASN adalah dilakukannya seleksi terbuka bagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), baik di level pusat maupun daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota). Hal itu dilakukan berdasarkan amanat Pasal 108 s.d. 115 UU ASN. Di dalam aturan tersebut menetapkan bahwa setiap tahapan pelaksanaan seleksi terbuka JPT harus menghasilkan 3 (tiga) nama terbaik untuk selanjutnya Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) (Presiden, Pimpinan Kementerian/Lembaga Pusat, Gubernur, Bupati, Walikota) memilih satu diantara ketiga nama tersebut. Sesuai dengan amanat Pasal 25 ayat (2) huruf b UU ASN, pelaksanaan sistem merit di Indonesia khususnya dalam mengawasi proses pelaksanaan seleksi terbuka JPT sebagai “perubahan besar” di dalam mewujudkan semangat merit, maka dibentuk sebuah komisi yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

KASN memiliki wewenang untuk melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. Sesuai dengan ketentuan Pasal 112 s.d. 115 UU ASN yang telah dikemukakan di atas, seleksi terbuka yang dilakukan oleh Panitia Seleksi akan menghasilkan atau mengerucut pada 3 (tiga) nama terbaik peserta seleksi, lalu pada akhirnya ketiga nama tersebut akan dipilih 1 (satu) oleh PPK untuk kemudian dilantik menjadi JPT. Akan tetapi ketentuan tersebut justru memberikan ruang bagi PPK untuk memilih JPT sesuai dengan keinginannya walaupun pilihannya itu tidak menduduki peringkat pertama hasil seleksi.

Pada pelaksanaan system seleksi terbuka adanya kekurangan keterlibatan KASN dalam proses pelaksanaan seleksi terbuka. Sehingga KASN hanya menerima laporan akhir pelaksanaan dari seleksi JPTP oleh BKD kota.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam UU ASN Pasal 32 menyatakan bahwa wewenang KASN 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. Dengan demikian fakta yang terjadi dilapangan tidak adanya keterlibatan KASN pada setiap mekanisme seleksi terbuka (Oetari, Delita, 2020).

Masih banyaknya kasus yang ditemukan dalam proses seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama, dalam rangka promosi asn yang dilakukan secara Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).

Tabel 1.1 Permasalahan kasus

No	Judul Kasus	Permasalahan Kasus
1.	Kasus Suap Lelang Jabatan Menyeret Bupati Bangkalan (Sumber https://nasional.tempo.co/amp/1665773/4-fakta-kasus-suap-lelang-jabatan-yang-menyeret-bupati-bangkalan)	Terjadinya dugaan suap yang dilakukan oleh bupati bangkalan berupa pemberian dan penerimaan hadiah atau janji oleh penyelenggaraan Negara atau mewakili perihal lelang jabatan.
2.	Suap jual beli jabatan yang terus berulang di Probalinggo, Jawa Timur. (Sumber https://amp.kompas.com/nasional/read/2021/08/31/14091641/suap-jual-beli-jabatan-yang-terus-berulang)	Terjadinya kasus dugaan korupsi penerimaan sesuatu oleh penyelenggara Negara atau mewakili terkait seleksi jabatan di lingkungan pemerintah kabupaten probalinggo tahun 2019
3.	Kepala daerah tersandung kasus suap jual beli jabatan, apa alasannya ? (Sumber https://nasional.tempo.co/amp/1622996/lagi-lagi-kepala-daerah-tersandung-kasus-suap-jual-beli-jabatan-apa-alasannya)	KPK mengungkapkan 430 kepala daerah menjadi tersangka kasus korupsi. Sepersepuluh diantaranya terduga suap jual beli jabatan. Dan adanya dugaan praktik suap lelang jabatan yang dilakukan kepala daerah.

Sumber: Data olahan penulis, 2023

Untuk memperkuat KASN ke depan, secara kelembagaan perlu dilakukan evaluasi terlebih dahulu. Disamping itu, perlu dilakukan komunikasi dengan seluruh stakeholders yang terkait. Melihat sejarah dibentuknya KASN dan tujuan yang ingin dicapai, saya melihat KASN



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hakipta milik UIN Suska Riau
- Stage Ismi University of Riau
- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memang seharusnya diperkuat. Kalau KASN hanya sebatas mengawasi, maka kurang kuat. Dalam hal ini, harus ada otoritas, yang lebih supaya pengawasan berjalan efektif. Harus ada otoritas, baru KASN memiliki kemampuan dalam membangun birokrasi yang unggul (Zuhro, Prof Dr Siti).

Pada hakikatnya KASN dalam melaksanakan salah satu fungsinya yaitu melakukan pengawasan melalui prosedur yang berlaku dan yang ditentukan oleh undang-undang. Dalam hal ini penelitian bertujuan melakukan evaluasi berbagai segi tentang Fungsi, Tugas, dan Wewenang KASN yang menjadi salah satu aspek untuk menentukan efektivitas organisasi publik adalah kejelasan tentang fungsi, tugas dan wewenangnya dalam peraturan perundang-undangan yang mengaturnya untuk dapat menentukan keleluasaan organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Tampak bahwa fungsi, tugas, dan wewenang KASN pasal 30, Pasal 31, dan Pasal 32 belum memadai untuk tampil membenahi benang kusut permasalahan ke ASN-an. Sehubungan dengan ini peneliti ingin melihat secara hukum mengenai pengawasan yang dilakukan oleh KASN dalam rangka melakukan pengawasan terhadap perilaku pegawai ASN dalam hal melakukan perbuatan yang dianggap melanggar aturan undang-undang yang berlaku.

Konsep yang terdapat sistem merit tidak akan berjalan dengan sempurna jika tidak dibarengi dengan pengawasan proses seleksi yang ketat sehingga Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dapat terjamin kaulifikasi dan legalitasnya. Maka diharapkan dengan adanya system merit dapat meminimalisir bahkan mencegah penyalahgunaan jabatan. Untuk itu



penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Sistem Merit Aparatur Sipil Negara Dalam pengawasan Pimpinan Tertinggi Pratama.

Dari beberapa permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : “Analisis Fungsi Pengawasan KASN Dalam Rangka Mewujudkan Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP)”.

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah Provinsi Riau?

3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui fungsi pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah Provinsi Riau

1. 4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan serta menjadi panduan dalam fungsi pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah provinsi riau.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mahasiswa yang ingin mengkaji mengenai bagaimana fungsi pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah provinsi riau.

b) Bagi pemerintah, dapat memberikan pengetahuan serta masukan dalam melakukan pelaksanaan fungsi pengawasan KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah provinsi riau.

Agar penulisan dalam penelitian ini lebih terstruktur dan terarah, penelitian ini tersusun atas beberapa bab dan sub bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan pendahuluan dari penelitian ini yang meliputi latar belakang yang mendasari permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini berisi mengenai kajian induktif dan deduktif terkait penelitian dan teori yang relevan. Bab ini akan menjadi dasar teori yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai uraian kerangka dan bagan alur penelitian, Teknik yang dilakukan, dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang akan digunakan.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini berisi tentang data yang di peroleh selama penelitian dan bagaimana mengelolah data tersebut sesuai dengan metode yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil pengolahan data serta pemberian rekomendasi yang kemudian berfungsi sebagai bahan mendapatkan kesimpulan guna menjawab tujuan penelitian.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh melalui pembahasan penelitian serta saran yang dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis yang diajukan kepada perusahaan dan kepada para peneliti dalam bidang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II LANDASAN TEORI

Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian adalah pengelolaan kepegawaian negara atau pegawai negeri yang dikaji sebagai ilmu dan seni untuk mempelajari proses penggunaan tenaga manusia, mulai penerimaan hingga pemberhentiannya. Dapat juga dikatakan, administrasi kepegawaian negara merupakan proses penyelenggara politik kepegawaian atau program kerja, dan tujuan yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia yang digunakan dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Administrasi kepegawaian upaya untuk mendapatkan pegawai negeri sipil yang setia kepada Pancasila dan UUD 1945, cakap, berkualitas, jujur, dan disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan dan pembangunan (Anggara, 2016).

Secara fungsional, administrasi kepegawaian adalah mengatur dan mengurus penggunaan tenaga kerja manusia sebagai usaha kerja sama dalam merumuskan tujuan, sasaran pokok kebijakan politik, dan menyusun organisasi untuk menyelenggarakan pelaksanaan tujuan sasaran pokok/kebijakan politik itu. Adapaun secara estetika, administrasi kepegawaian negara adalah seni memilih pegawai baru serta menggunakan pegawai lama dengan cara sedemikian rupa, sehingga diperoleh hasil dan jasa yang maksimal secara kuantitatif dan kualitatif (Anggara, 2016).

Administrasi kepegawaian berhubungan dengan kinerja supervisi kepegawaian yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas yang dirumuskan,

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Administrasi Publik merupakan kordinasi usaha-usaha kelompok dan perorangan dengan tujuan untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintah. Hal ini meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.

3. Administrasi Publik secara global adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan beberapa kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhitung jumlahnya, memberikan pengarahan dan maksud terhadap sejumlah usaha orang.

4 Kelembagaan ASN

Menurut UU 05 Tahun 2014 Tentang ASN.

1. Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan pembinaan profesi, dan Manajemen ASN.
2. Untuk menyelenggarakan kekuasaan tersebut Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada lembaga-lembaga pengelola ASN.

Lembaga-Lembaga Pengelola Asn

1. Kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur Negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN.
2. KASN, merupakan lembaga nonstruktural dan bersifat indenpenden yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. KASN memiliki fungsi utama dalam melakukan pengawasan, khususnya terkait norma dasar, kode etik, kode perilaku, sistem merit, dan manajemen ASN. Pengawasan ini



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga bertujuan untuk membina ASN dan melakukan evaluasi terkait manajemen ASN. Upaya pelaksanaan KASN dilakukan melalui preventif dan represif. Upaya preventif dilakukan melalui sosialisasi yang bekerja sama dengan bawaslu dan menghimbau ASN untuk netral melalui talkshow di radio dan televisi. Sementara itu, upaya represif dilakukan berdasarkan informasi yang masuk dari masyarakat terhadap dugaan pelanggaran maupun dari monitoring yang dilakukan sendiri oleh KASN.

3. PAN, berkaitan dengan kewenangan dan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN.
4. BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan, dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

5 Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Pengawasan yang (Ockler, 2021) berikut ini telah menjelaskan unsur-unsur ensensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas” sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja. definisi tentang pengawasan sebagai berikut : “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki”.

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Mummar Alkadafi tahun, 2018)	“Studi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi 4 Pratama Berbasis Merit Sistem Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir”	Hasil penelitian bahwa Penelitian tentang reformasi kepegawaian pada pelaksanaan seleksi pengisian jabatan tinggi pratama pada pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hilir dilihat dari aspek persiapan, pelaksanaan dan monitoring dan evaluasi secara mekanisme dan prosedural telah dilaksanakan sesuai dengan yang diatur dalam ketentuan Permenpan-RB No. 13 Tahun 2014.
2	(Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem-Komisi Aparatur Sipil Negara)	“Penilaian Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah Tahun 2019”	Upaya KASN untuk menjalankan kewenangannya, KASN telah melakukan penilaian peberapan sistem merit di lingkungan kementerian, Lembaga pemrintah Non Kementerian dan pemerintah provinsi pada tahun 2018
3	(Tatang sudrajat)	“Analisis tentang fungsi, tugas dan wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”	Dengan analisis evaluasi kebijakan yang dilakukan, tampak bahwa fungsi, tugas dan wewengannya kurang kuat sebagaimana yang tertuang dalam UU ASN dan peraturan perundangan lainnya. Ini tidak sebanding institusi pemerintah yang fungsi, tugas dan wewengannya sangat berkaitan dengan trwujudnya pemerintahan meritokrasi. Untuk itu, direkomendasikan perlu penguatan kelembagaan, khususnya tentang wewenang KASN, melalui penyempurnaan UU ASN dan regulasi turunan yang mengaturnya.
4	Anggita Chairiah	“Implementasi sistem merit pada aparatur sipil Negara di Indonesia”	Hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang direkomendasikan yakni urgensi dari pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap implementasi sistem merit perlu ditingkatkan dan didukung konrol independen dari elemen masyarakat lainnya. Hal ini dimaksudkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>(Sonja Barus/2022)</p>	<p>Ivana "Reformulasi Pengaturan dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai pengawas Eksternal dalam rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara"</p>	<p>untuk menghindari sedini mungkin berbagai bentuk penyimpangan dalam seleksi pegawai aparatur Negara. Kesadaran tentang sistem merit sebagai kunci keberhasilan dalam penerimaan pegawai ASN perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal.</p> <p>Ingin mengetahui atas permasalahan hukum dengan menggunakan teori hukum normative yang sifatnya doctrinal. Bahwa KASN adalah lembaga pengawasan eksternal yang tugas, fungsi dan wewenangnya harus diperkuat. Salah satu upaya memperkuat KASN adalah dengan cara menambah cakupan fungsi pengawasan.</p>
---	---------------------------	--	---

2.7 Definisi Konseptual

Konsep ialah kumpulan dari berbagai pengertian yang tersusun secara otomatis yang mengilustrasikan suatu keadaan, kejadian, yang kemudian dijadikan sebagai perhatian terhadap ilmu pengetahuan sosial. (Singarimbun, 2004)

1. Fungsi Pengawasan

Menurut Effendi (2014), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun kegiatan pekerjaan tanpa pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut (fahmi, 2014) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

2. Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi dalam instansi pemerintah, dengan kategori pimpinan utama untuk tingkat pusat,



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan madya untuk tingkat provinsi dan pimpinan pratama untuk tingkat kabupaten/kota.

Gampangnya, pimpinan tinggi itu setara degan eselon II di kabupaten/kota yang menjadi Sekretaris Daerah, Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Kepala Badan, Asisten Sekretaris Daerah dan Staf Ahli Bupati.

Masa jabatan bagi JPT adalah 5 (lima) tahun dan sedikit-sedikitnya selama 2 (dua) tahun. Apabila sebelum masa 2 (dua) tahun ternyata memerlukan evaluasi, maka PPK (Pejabat Pembina kepegawaian) akan melakukan mekanisme evaluasi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam aturan perundangan. (Trenggalek, 2019)

3. KASN

KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berfungsi mengawasi penerapan nilai dasar, kode etik, dan ode perilaku pegawai ASN serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN. Menurut dasar hukum kepegawaian tentang Aparatur Sipil Negara dengan jelas diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 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 implmentasi Undang-Undnag Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (adrie S.Sos, 2018)



4. Sistem Merit

Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualitas, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Tujuannya akhirnya adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang efisien, efektif, bersih, bertanggung jawab dan melayani. (1, UU ASN Pasal)

8. Konsep Operasional

Konsep Operasional merupakan teori yang terurai dari variabel penelitian dengan tujuan yang memperoleh hasil penelitian bagi seluruh peneliti (Purwanto, 2007).

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Konsep	Indikator
1	Fungsi Pengawasan KASN	KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN Instansi Pemerintah. KASN adalah lembaga yang independen yang salah satu tugasnya mengawasi pelaksanaan asas netralitas pegawai ASN. KASN terus menerus berusaha meningkatkan efektifitas pengawasannya, baik secara preventif maupun represif. Pengawasan KASN secara preventif dan represif yaitu: 1. Preventif, dilakukan melalui sosialisasi ke instansi pemerintah dan advokasi menggunakan tulisan artikel/advertorial di media cetak dan digital 2. Represif, dilakukan lewat pengaduan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2.	Sistem Merit	Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Adil dan Wajar berarti tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan. Sistem merit memiliki dua konsekuensi, yakni semua jabatan harus memiliki standar kompetensi dan seluruh pejabat harus memahami tugas dan target kerjanya, secara kualifikasi ASN bekerja harus memiliki kualifikasi sesuai bidangnya, Dengan adanya sistem merit proses penyeleksian akan terselenggara dengan baik dan terjamin karena penjangkaran sumberdaya aparatur dapat dilihat dari kompetensi para pengisi jabatan dan kualitas kinerja aparatur diukur dari capaian - capaian kinerja yang bisa dilihat seperti, SKP, basisnya perjanjian kerja, atau kontrak kerja atasan dengan bawahan.

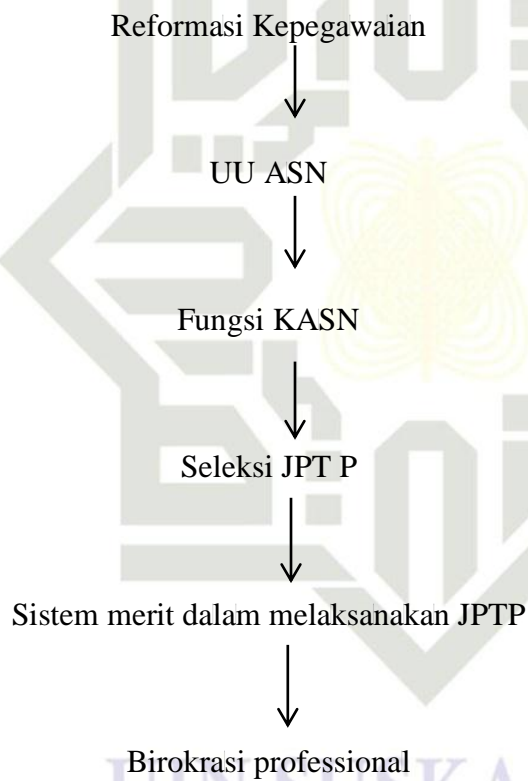
Sumber : Bidang pengkajian dan Pengembangan Sistem diolah dari Bidang Pengaduan dan Penyelidikan-KASN 2019 dan A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian, Rajawali, Bandung.*



2.8 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2012) Kerangka berpikir adalah bagan untuk menjelaskan konsep yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan masalah terkait pada penelitian dengan cara memaparkan keterkaitan diantara variabel penelitian dengan Indikator spesifik berdasarkan teori dan konsep berkaitan:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam melancarkan penelitian penulisan proposal ini penulisan melakukan penelitian di lembaga KASN Jl. Let. Jend. MT. Haryono Kav. 52-53, Pancoran- Jakarta Selatan - 12770 dan melakukan penelitian secara online via zoom,email,dan lainnya. Pelaksanaan penelitian berlangsung sepanjang 3 bulan pada bulan januari hingga bulan maret tahun setelah pelaksanaan ujian proposal.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Data kualitatif merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2018) adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengertian data primer data yang diperoleh langsung dari responden atau narasumber. Selanjutnya data tersebut akan diolah oleh penulis. Dalam penelitian ini data-data yang penulis gunakan sebagai data primer adalah Wawancara dan Dokumen. (Sugiyono, 2018)

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penelitian dari sumber-sumber yang telah ada data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu (Hasan, 2014).



3.3 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data yaitu:

Penelitian menggunakan Teknik pengumpulan data ini menggunakan

Wawancara dan dokumen.

1. Wawancara

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang valid dan akurat, pengumpulan data yang diutamakan untuk mendapatkan data primer penelitian akan melakukan wawancara kepada pihak asisten KASN secara mendalam kepada informan yang berkompeten yang mengetahui tentang Analisis Fungsi KASN Dalam Mewujudkan Penerapan Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Pemerintah Daerah Povinsi Riau,serta mencatat kejadian dan informasi yang kemudian dijadikan sebagai bahan penulisan laporan hasil penelitian. (Yusuf, 2014)

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan penting yang sudah berlalu, bahan dan dokumen tertulis lainnya dari catatan-catatan, surat-surat, dan foto. Dokumentasi penelitian ini berupa prosedur peraturan-peraturan dan laporan hasil pekerjaan berupa foto dan dokumen elektronik untuk mendukung validitas data(Sugiyono, 2018).

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah, orang yang bisa memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, adapun informan penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik sample yang didasarkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atas tujuan tertentu (orang yang dipilih sesuai yang memiliki kriteria sebagai sampel) informan ini dibutuhkan untuk mengetahui kondisi yang sesuai dengan fenomena Analisis Fungsi KASN Dalam Mewujudkan Penerapan Sistem Merit Dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Adapun sumber informan yang diperlukan yaitu:

Tabel 3.1
informan penelitian

Nomor	Nama	Jumlah
1	Ketua KASN	1
2	Wakil KASN	1
3	Asisten KASN <ul style="list-style-type: none"> • Bidang penerapan sistem merit wilayah 1 • Bidang penerapan sistem merit wilayah 2 • Asisten KASN pengawasan bidang pengisian jabatan pimpinan tinggi wilayah 1 • Asisten KASN pengawasan bidang pengisian jabatan pimpinan tinggi wilayah 2 • Pengawasan bidang penerapan Nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN dan Netralitas ASN 	15
4.	Anggota KASN	7
5	Anggota Pengelola Teknologi Informasi	1

Sumber: struktur organisasi Kasn.go.id/2023

5 Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, sedangkan menurut (Moleong, 2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan menyurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga



dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah, mengrangkum memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan pola nya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam reduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi (Sugiyono, 2018).

b. Penyajian Data

Data yang disajikan dalam bentuk deskriptif, sehingga dapat menyampaikan gagasan bahwa data disajikan secara sistematis, penyajian data dilakukan secermat mungkin, yang dilengkapi dengan table foto dan bagan untuk membantu peneliti dalam memahami pola yang tepat dalam data dan untuk menentukan apa yang perlu ditambahkan dalam analisis (Sugiyono, 2018).

c. Pengambilan Kesimpulan

Penyimpulan data merupakan bagian akhir dari suatu penelitian setelah sebelumnya peneliti melakukan proses pengumpulan data, reduksi data, analisis dan terakhirnya penyimpulan data (Sugiyono, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Komisi Aparatur Sipil Negara

Untuk menjamin perwujudan sistem merit dalam kepegawaian, maka terdapat penguatan kelembagaan pengawas dan penyelenggaraan kepegawaian, yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara. Berlakunya undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan amanat untuk membentuk sebuah lembaga baru yang akan mendapat delegasi kekuasaan Presiden dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta mewujudkan sistem merit, yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara. Pasal 27 undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa “Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Komisi Aparatur Sipil Negara memiliki tugas untuk menjaga netralitas Aparatur Sipil Negara, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi Aparatur Sipil Negara dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara kepada Presiden. Dengan adanya tugas Komisi Aparatur Sipil Negara untuk menjaga netralitas Aparatur Sipil Negara maka diharapkan Aparatur Sipil Negara dapat berkonsentrasi terhadap tugas dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Selain tugas diatas, Komisi Aparatur Sipil Negara memiliki wewenang 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 mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara;
2. Meminta informasi dari pegawai Aparatur Sipil Negara dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara;
3. Memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara;
4. Meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Setiap organ pemerintahan yang berada di lingkup pemerintahan Indonesia yang berfungsi menjalankan roda pemerintahan dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan negara melalui peraturan perundang-undangan dan sebagainya seperti Pegawai Aparatur Sipil Negara haruslah menjalankan tugasnya dengan baik dan sempurna, tetapi yang namanya manusia pasti tidak luput dari kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Maka dari itu tentu harus dibuat atau dibentuk sebuah lembaga atau badan hukum yang bertugas untuk mengawasi Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut, maka dari itu lahirlah Komisi Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Gate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Undang Aparatur Sipil Negara tepatnya pada ketentuan umum menjelaskan tentang pengertian atau definisi mengenai Komisi Aparatur Sipil Negara, yaitu Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Presiden yang merupakan pemegang kekuasaan tertinggi pemerintahan dapat memberikan wewenang kepada KASN untuk menjalankan tugasnya. Hal tersebut selanjutnya tertera pada Pasal 25 ayat (2) huruf a dan b sebagai berikut:

(2) Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:

- a. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;
- b. KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN;

Visi KASN adalah “Terciptanya Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkinerja serta memberikan pelayanan secara adil dan netral” Sedangkan Misi dari KASN adalah:

1. Meningkatkan efektivitas pengawasan KASN terhadap penerapan nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan netralitas Pegawai ASN.
2. Mengawasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen SDM ASN untuk mewujudkan sistem merit.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mengawasi setiap tahapan pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah.

KASN bertujuan:

Menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN; 23

Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;

Mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;

d. Mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan;

e. Menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan

Mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan lembaga independen nonstruktural yang lahir dari amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN) dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Dasar pembentukan KASN adalah Keputusan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretaris, Sistem



dan Manajemen SDM, serta tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan

KASN.

Tugas KASN dituliskan di dalam Pasal 31 Undang-Undang ASN

bahwa:

- a. *Menjaga netralitas pegawai ASN*
- b. *Melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan*
- c. *Melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada presiden*

Kemudian Pasal 32 Undang-Undang ASN menuliskan KASN

memiliki wewenang sebagai berikut:

- 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 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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam melaksanakan pengawasan KASN berwenang untuk menetapkan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku ASN. Hasil pengawasan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang Berwenang (PyB) untuk ditindak lanjuti. Jika tidak ditindak lanjuti, KASN berwenang merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sanksi yang dapat dijatuhkan berupa:

- Peringatan;
- Peguguran;
- Perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran;
- Hukuman disiplin untuk pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- Sanksi untuk pejabat pembina kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan



4.2. Tujuan, Fungsi, dan Tugas KASN

Layaknya yang telah dijelaskan diatas mengenai latar belakang lahirnya KASN sebenarnya merupakan cerminan dari tujuannya juga. Tetapi Pasal 28 UU ASN menjelaskan secara lebih terperinci apa saja yang menjadi tujuan dibentuknya KASN, yaitu:

- a. Menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN;
- b. Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. Mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- d. Mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan;
- e. Menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan
- f. Mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Selanjutnya Pasal 30 UU ASN juga telah mengemukakan fungsidi KASN adalah mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Setelah memiliki fungsi yang diperintahkan oleh Undang-Undang maka KASN dapat menjalankan tugas-tugasnya. Berikut merupakan tugas-tugas KASN yang tertera pada Pasal 31 ayat (1) dan (2):

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(1) KASN bertugas:

menjaga netralitas Pegawai ASN;
 melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; dan
 melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

(2) Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) KASN dapat:

a. melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah;

b. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa;

c. menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;

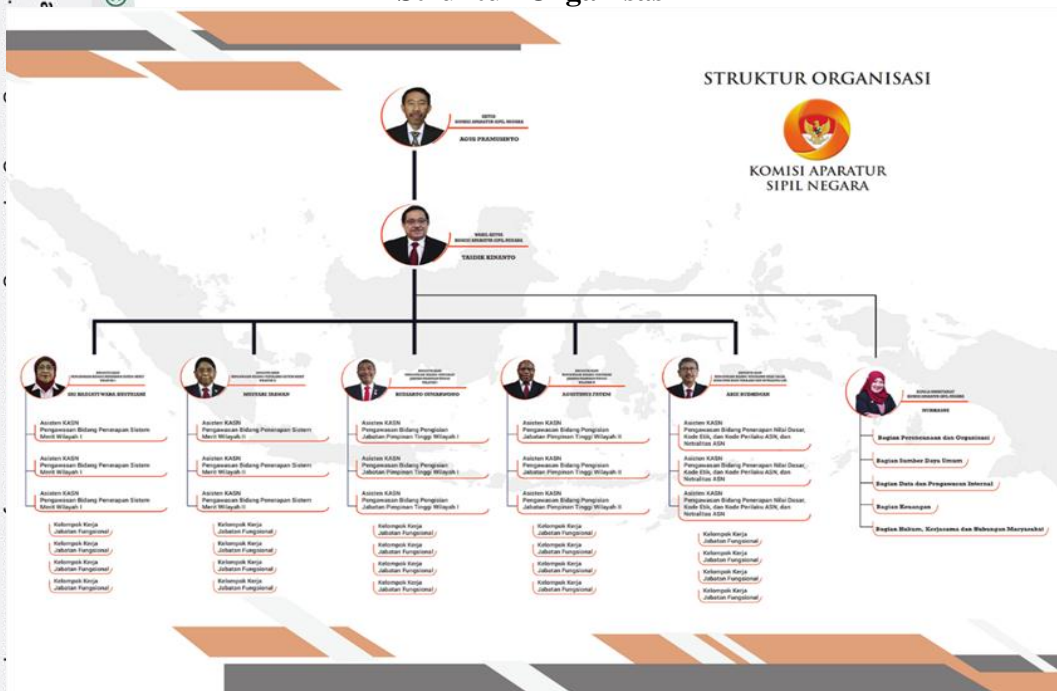
melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan

melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN

4.3. Struktur Organisasi Komisi Aparatur Sipil Negara

Susunan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), dijelaskan dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa:

Gambar 4 2
Struktur Organisasi



(1) Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terdiri atas:

- a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota; 26
- b. 1 (satu) orang wakil ketua merangkap anggota, dan 5 (lima) orang anggota

(2) Dalam hal ketua KASN berhalangan, wakil ketua KASN menjalankan tugas dan wewenang ketua KASN. Struktur organisasi KASN tidak hanya ketua, wakil ketua dan anggota, tetapi juga dibantu oleh beberapa asisten dan pejabat fungsional, sebagai berikut:

KASN dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dibantu oleh asisten dan pejabat fungsional keahlian yang dibutuhkan.

Asisten KASN sebagaimana yang dimaksud, diangkat dan diberhentikan oleh ketua KASN berdasarkan persetujuan rapat anggota KASN.

1. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tencantumkan dan menyebutkan sumber:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Asisten KASN dapat berasal dari PNS maupun non-PNS yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen publik, manajemen sumber daya manusia, psikologi, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Asisten KASN tidak sedang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, tidak merangkap jabatan, serta diseleksi secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan rekam jejak, kompetensi, netralitas, dan integritas moral.

5. Asisten KASN memiliki dan melaksanakan nilai dasar, kode etik perilaku serta diawasi oleh anggota KASN.

6. Ketentuan mengenai syarat, tata cara pengangkatan dan pemberhentian, kode etik dan kode perilaku, dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab asisten KASN diatur dengan peraturan KASN

Struktur organisasi KASN tersebut di atas merupakan amanah dari undang-undang, yang dibentuk berdasarkan mekanisme yang ditentukan oleh undang-undang. Oleh karena itu pemilihan anggota KASN melalui panitia seleksi yang independen tanpa ada pengaruh dari manapun.

4.4. Pengaturan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Aparatur Sipil Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan

Dalam mengevaluasi dan menganalisis sebuah kebijakn atau peraturan perundang-undangan diperlukan sebuah metode salah satunya yaitu



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan harmonisasi dan sinkronisasi terhadap peraturan perundang-undangan. Akan tetapi harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan masih dianggap kurang memiliki implikasi yang signifikan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan itu sendiri. Artinya, selama tidak terjadi persoalan hukum dalam tataran peraturan perundang-undangan, maka penyelenggara negara tidak merasa memerlukan adanya pengharmonisasian peraturan perundang-undangan.

Dalam melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi, pemerintah telah merumuskan berbagai regulasi dan mekanisme untuk mengatur kebijakan itu semua. Peraturan terkait pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama oleh KASN sudah diatur dari tingkat undang-undang sampai pada peraturan daerah untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi di daerah. Dalam penelitian ini penulis fokus kepada daerah Provinsi Riau.

Berikut peraturan terkait pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama oleh KASN :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 108 ayat (3) menjelaskan bahwa Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 120 ayat (1) menjelaskan bahwa dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada KASN.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pasal 120 ayat (2) menjelaskan bahwa KASN melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) baik berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun atas inisiatif sendiri.

Pasal 120 ayat (4) menjelaskan bahwa Dalam melakukan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Instansi Pusat dan Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 dan Pasal 115, KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal pembentukan panitia seleksi; pengumuman jabatan yang lowong; pelaksanaan seleksi; pengusulan nama calon; penetapan calon; dan pelantikan.

- e. Pasal 120 ayat (5) menjelaskan bahwa rekomendasi KASN bersifat mengikat

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Pasal 107 huruf c menjelaskan bahwa Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama dari kalangan PNS adalah sebagai berikut : 66

- 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- 2) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;

- 3) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- 4) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- 5) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- 6) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- 7) sehat jasmani dan rohani

Pasal 113 menjelaskan tahapan seleksi JPT meliputi :

- 1) perencanaan;
- 2) pengumuman lowongan;
- 3) pelamaran;
- 4) seleksi;
- 5) pengumuman hasil seleksi
- 6) penetapan dan pengangkatan.

Pasal 114 ayat (1) menjelaskan bahwa perencanaan pengisian JPT meliputi JPT yang akan diisi, pembentukan panitia seleksi, penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT, penentuan metode seleksi dan 67 penyusunan materi seleksi dan penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT. d. Pasal 114 ayat (4) menjelaskan bahwa dalam membentuk panitia seleksi, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berkoordinasi dengan KASN



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah

Dalam lampiran I peraturan ini dijelaskan bahwa ruang lingkup tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan instansi pemerintah meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

- b. Panitia seleksi pengisian JPT dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi pusat dan instansi daerah dengan berkoordinasi dengan KASN
- c. Pada tahap monitoring dan evaluasi Pejabat Pembina Kepegawaian pusat dan daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dengan tembusan Menteri PAN-RB bagi instansi pusat dan Menteri Dalam Negeri dengan Menteri PAN-RB bagi instansi daerah.

4. Peraturan pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama provinsi riau.

Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Riau, mengacu kepada produk hukum sebagai berikut:

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah.

e. Surat Edara Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease (COVID-19)

5. Mekanisme Pengawasan Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Provinsi

Pengisian JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Sipta mik UN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Sa'ari Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama baik di pusat maupun di daerah tahapan yang harus dilakukan pertama adalah persiapan. Persiapan meliputi pembuatan dokumen perencanaan berbentuk proposal yang harus diserahkan ke KASN untuk mendapatkan rekomendasi. Proposal tersebut berisi jenis jabatan apa yang akan diisi dengan melihat pada data kepegawaian untuk memastikan jabatan yang kosong dan kenapa jabatan tersebut kosong.

Misalnya karena pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, ataupun diberhentikan. kemudian memuat metode pengisian jabatan yang akan diisi.

Berdasarkan Pasal 114 ayat (5) PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan unsur panel berasal dari pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan, pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong dan akademisi, pakar, atau profesional.

KASN akan memeriksa siapa saja panel yang akan dilibatkan dalam pengisian JPT Pratama. KASN akan memeriksa siapa yang akan diseleksi dan siapa yang akan menyeleksi. Sesuai dengan Pasal 114 ayat (6) PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dituliskan syarat panel sebagai berikut :

- a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi Jabatan yang lowong;
- b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
- d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan

Kompetensi panel salah satunya yang terpenting secara keilmuan (knowledge) harus memiliki manajemen sumber daya manusia. Secara kemampuan (skill) harus 75 memiliki kemampuan menilai seseorang. Secara etika (attitude) panel harus jujur, adil dan tidak ada konflik kepentingan.

Proposal perencanaan pengisian JPT juga berisi jadwal pelaksanaan seleksi dan bagaimana metode pengumuman tersedianya jabatan yang akan diisi. Setelah dokumen rampung maka dilakukan koordinasi dengan KASN bisa dengan jarak jauh yaitu melalui aplikasi yang telah diluncurkan oleh KASN melalui Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 7 tahun 2016 tentang Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi yaitu aplikasi Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI). Disamping itu bisa juga dengan panitia yang akan melaksanakan seleksi kalau di daerah biasanya oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang datang langsung ke KASN. KASN akan memeriksa dokumen perencanaan tersebut, terutama melihat profil panel melalui curriculum vitae (cv) yang dilampirkan apakah sesuai dengan jabatan yang akan diisi atau tidak dan memiliki kompetensi terkait jabatan tersebut serta kompetensi di bidang sumber daya manusia.

Setelah proposal dokumen perencanaan telah selesai dievaluasi oleh KASN, diambil kesimpulan maka KASN akan membuat rekomendasi terhadap kelayakan dokumen perencanaan tersebut. Jika dokumen



perencanaan tersebut layak, maka atas rekomendasi kelayakan dari KASN pengisian jabatan dapat segera dilakukan. Kemudian di daerah tersebut akan segera membentuk panel dan menentukan bagaimana mekanisme seleksi yang akan dipilih. Apakah melalui assesment centre terlebih dahulu atau langsung oleh panel. Kemudian dilanjutkan dengan mematangkan rencana seleksi.

Setelah perencanaan dianggap matang maka dilakukan pengumuman.

Pengumuman ini wajib seperti yang sudah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah terkait maupun Peraturan Menteri terkait. Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran dan harus ditanda tangani oleh ketua panitia seleksi atau ketua sekretariat panitia seleksi atas nama ketua panitia seleksi.

Pengumuman dilakukan terbuka dengan ketentuan terbuka pada tingkat nasional atau terbuka antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi untuk JPT Pratama pada Instansi Daerah provinsi dan terbuka pada tingkat nasional atau terbuka antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi untuk JPT Pratama pada Instansi Daerah kabupaten/kota. Pasal 117 ayat (4) menjelaskan Pengumuman lowongan JPT paling sedikit harus memuat:

- a. nama JPT yang lowong;
- b. persyaratan administrasi
- c. kualifikasi dan standar kompetensi jabatan yang lowong
- d. batas waktu penyampaian berkas pelamaran
- e. tahapan, jadwal dan sistem seleksi dan
- f. alamat dan nomor telepon

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4.5 Sistem merit

Sistem *Merit* menurut disiplin ilmu merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosi dan dipensiunkan sesuai UU yang berlaku. Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem *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. Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Ada enam poin penting yang harus dicermati dari sistem *Merit*, *pertama*, tentang pengorganisasian perencanaan ASN didasarkan pada fungsi organisasi melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja, audit kepegawaian penyesuaian arah kebijakan nasional, *Kedua*, rekrutmen berorientasi pada talenta terbaik, rekrutmen berbasis jabatan dan sertifikasi. *Ketiga*, Pengembangan kapasitas dalam mengarungi kesenjangan kompetensi dengan cara pelatihan 20 jam pertahun bagi tiap PNS, *Keempat*, Penilaian kinerja yang berkelanjutan dengan cara membentuk tim penilai kinerja, *Kelima*, Promosi dan rotasi menuju PNS yang dinamis dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara *talent mapping* (melalui *assesement*) dan *career planing* (*Open recruitment*), *Keenam*, mengapresiasi secara layak dengan perubahan sistem pensiun dan sistem kompensasi yang memadai.

Sistem merit sendiri memiliki 9 prinsip yaitu :

1. Melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil;
2. Memperlakukan pegawai aparatur sipil negara secara adil dan setara;
3. Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
4. Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
5. Mengelola pegawai aparatur sipil negara secara efektif dan efisien;
6. Mempertahankan atau memisahkan pegawai aparatur sipil berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
7. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai aparatur sipil negara;
8. Melindungi pegawai aparatur sipil negara dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
9. Memberikan perlindungan kepada pegawai aparatur sipil dari hukum yang tidak adil dan tidak terbuka.

Menurut Pasal (8) Permenpan No 40 Tahun 2018, ruang lingkup sistem *Merit* meliputi :

1. Melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan.
2. Memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Pak Uripa Uinuuunigi Uinuuang-Uinuuang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien.
4. Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja.
5. Memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi.
6. Memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin.
7. Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat.
8. Menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.
9. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN.
10. Melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
11. Melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan.
12. Memberikan perlindungan kepada pegawai.

Pemberlakukan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.



Implementasi

Implementasi merit sistem dapat diwujudkan pada manajemen sejak perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun nantinya. Dalam kondisi ideal, penerapan merit sistem dalam manajemen ASN dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan

Pada aspek penyusunan dan penetapan kebutuhan, merit sistem dapat diterjemahkan instansi dengan membuat perencanaan kebutuhan ASN 5 tahunan berdasarkan Anjab (Analisis Jabatan) dan ABK (Analisis Beban Kerja) yang dalam penyusunannya mempertimbangkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun.

2. Pengadaan

Pada aspek pengadaan, merit sistem salah satunya ditunjukkan dengan mekanisme rekrutmen pegawai yang terbuka, transparan dan kompetitif. Dengan metode tersebut diharapkan SDM yang dihasilkan berasal dari talenta-talenta terbaik dan unggul.

3. Pengembangan karier

Merit sistem dalam aspek ini dapat berupa kebijakan/program pengembangan karier berdasarkan hasil pemetaan talenta melalui assessment, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, *talent pool*, dan rencana suksesi berdasarkan pola karier instansi.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Promosi dan mutasi

Merit sistem pada aspek promosi dan mutasi diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang objektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan *Talent Pool*. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah pengisian JPT melalui seleksi terbuka. Melalui seleksi terbuka diharapkan dapat menghasilkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan sesuai kebutuhan organisasi, mengatasi *spoil system* dan jual beli jabatan, serta memberikan kesempatan bagi semua pegawai untuk berkompetisi.

5. Penilaian kinerja

Penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dapat menjadi bentuk implementasi merit sistem.

6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Instansi mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dengan membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku

7. Jaminan dan pelidungan

Instansi mempunyai program perlindungan untuk pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan program pensiun yang diselenggarakan pemerintah nasional, serta menjamin kemudahan pelayanan administrasi bagi pegawai.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihasilkan melalui wawancara dan ditunjang oleh data sekunder yang telah dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada permasalahan yang menjadi kendala secara yuridis bagi KASN karena Undang-Undang ASN dan Peraturan Presiden tidak menyinggung sekalipun kewenangan penindakan KASN dalam hal terjadinya penyimpangan dalam tatanan kepegawaian. KASN hanya berwenang mengeluarkan rekomendasi, jika rekomendasi tidak dilaksanakan, KASN dapat melaporkan kepada Presiden. Sehingga hal ini menjadi anomali yang berujung pelemahan KASN sebagai lembaga independen. Serta mekanisme pengawasan terhadap pengisian JPT Pratama oleh KASN sudah berjalan dengan baik dengan dibuktikan adanya Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI). Hal yang menjadi kendala secara eksternal dalam pengawasan terhadap JPT adalah tingkat kepatuhan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam melaksanakan pengisian JPT Pratama. Dan juga kendala yuridis tidak adanya kekuatan secara kewenangan maupun secara kelembagaan sehingga perlu adanya penguatan kewenangan secara yuridis dengan dilakukannya revisi Undang-undang ASN dalam hal tindak lanjut dari rekomendasi, dan proses pengisian JPT yang tidak mematuhi mekanisme

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penguatan lembaga KASN sehingga menjadi lembaga yang independen bukan sebagai sub ordinat dari Kemenpan RB. Sehingga tidak menjadi anomali dan menghambat proses pengawasan ASN oleh KASN.

Sistem merit yang diterapkan di Indonesia masih belum sepenuhnya berlangsung optimal sesuai dengan peraturan yang berlaku. Komitmen dan kerja sama antara ASN dengan semua instansi dalam lingkungan kementerian, lembaga, pemerintah pusat maupun daerah dalam upaya mewujudkan keberhasilan sistem merit yang akuntabel dan objektif. Sangat penting kerja sama antara ASN dan semua kementerian, lembaga, pemerintahan pusat dan daerah untuk mewujudkan keberhasilan sistem merit di Indonesia.

2.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian tentang Analisis fungsi KASN dalam mewujudkan penerapan sistem merit dalam seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah daerah provinsi riau maka penulis menyarankan agar semakin terlaksan dengan baik yaitu:

1. Peningkatan dalam kompetensi ASN memerlukan komitmen bersama dari unit organisasi untuk mendukung suksesnya pendalaman pengetahuan melalui inovasi digital (blended learning) yang juga penting untuk diimplementasikan, baik dalam lingkup pemerintahan pusat maupun daerah dengan perbaikan internal pemerintah di era industri 4.0 saat ini perlu menerapkan strategi

jangka panjang mengenai tata kelola pemerintahan yang dinamis (dynamic governance) sehingga membangun sistem merit dan tata kelola yang baik.

2. Perlu dilakukannya penambahan sumber daya manusia di KASN karena mengingat tugas KASN yang begitu berat dan cakupan pengawasan yang luas. Jika memungkinkan dibentuk kantor perwakilan di beberapa wilayah di Indonesia untuk memudahkan kerja KASN dalam pengisian JPT di daerah.



au

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Alhuda, & Husaini. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 51.
- Alhuda S, Sos, S. (2018). KASN pada penyelenggaraan pemerintah dalam perspektif hukum kepegawaian. p. 12.
- Anggara Pramusinto. (2019). *Penilaian penerapan sistem merit dalam manajemen ASN*. al, T. e. (2019).
- Alhasri, & M.Nazar. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia :Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. anggara, D. (2020). fungsi komisi apatur sispil negara.
- Anggara S. (2016). *Adminidtrasi kepegawaian*. Bandung: pustaka setia.
- Asnar, & Habibie, Z. (2016). Implementasi Sistem Promosi Pejabat Struktural di Sekretariat. *Jurnal Administasi Publik UNSRAT*.
- Atikawati, Ena, & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*.
- Alhuda, A. I. (2017). *Implementasi metode merit system pada penempatan bonus karyawan penjualan*.
- Putomo, N. (2019). *Penilaian penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah*. jakarta selatan: KASN.
- Kristiadi, J. (2022). *perjalanan kasn mengawasi sistem merit*.
- Mius, A., Suradinata, E., Ilham, M., & Djaenuri, H. A. (2019). Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Dikota Pekanbaru Provinsi Riau.
- Muhardono, & Isnanto, R. (2014). Penerapan Metode AHP dan Fuzzy Topsis Untuk Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 108-115.
- Musdar Alwiah, I., Bahri, S., & Zaman, B. (2017). Implementasi Metode Decision Tree Pada Sistem. *Jtriste*, 72-81.
- Nurhuda, Erwin, Hamid, D., & Riza, M. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen,Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Ockler, d. j. (2021). *Dasar-dasar pengawasan*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oglando, s. (2016). pelaksanaan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah kota badar lampung. *Skripsi*, 1.

Prasojo, E. (2010). kebijakan dan manajemen. *Reformasi kepegawaian indonesia*,

Pramayana, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu. *Jurnal Penjamin Mutu*, 7-15.

Robert V. Presthus. (2009). *John M. Pfiffner*.

Surarsi, & Denok. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 14-31.

Trenggalek, B. (2019, july 16). jabatan pimpinan tinggi apa dan bagaimana seleksinya.

Wahyudhati, m. (2018). hukum administrasi negara. halaman 91.

Wahyudhati, M. (2018). pengawasan terhadap pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama . 91.

Wulandari, Oktavia, T., & Feranita, N. V. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya. *Majalah Ilmiah*, 44-56.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara Kepada Asisten KASN Pengawasan Bidang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Wilayah 2

- 1) Apakah bentuk responsivitas yang dilakukan dalam melaksanakan pembentukan panitia seleksi instansi?
- 2) Bagaimana bentuk pelayanan dan program dalam melaksanakan pengumuman lowongan jabatan pimpinan tinggi?
- 3) Bagaimana tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi?
- 4) Bagaimana cara dalam melakukan penginputan untuk pengusulan nama calon KASN?
- 5) Bagaimana bentuk responsivitas dalam melakukan penetapan dan pelantikan jabatan pimpinan tinggi?
- 6) Bagaimana bentuk responsibilitas dalam melaksanakan tugas pembentukan panitia seleksi jabatan pimpinan tinggi di instansi?
- 7) Apa saja persyaratan bentuk pelayanan dan program dalam melaksanakan pengumuman lowongan jabatan pimpinan tinggi?
- 8) Apakah pelayanan yang diberikan sudah sesuai prosedur/persyaratan dalam melakukan pelaksanaan seleksi dan bagaimana prosedur tahapannya?
- 9) Apasaja syarat administrasi dalam melakukan penginputan untuk pengusulan nama calon KASN?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 10) Apasaja bentuk responsibilitas dalam melakukan penetapan dan pelantikan jabatan tinggi?
- 11) Tindakan apa yang dilakukan oleh aparatur sipil untuk melaksanakan pembentukan panitia seleksi instansi?
- 12) Apa tindakan yang dilakukan dalam upaya bentuk pelaksanaan pengumuman lowongan seleksi jabatan pimpinan tinggi?
- 13) Tindakan apa saja yang dilakukan untuk kelancaran penginputan dalam pengusulan nama calon jabatan pimpinan tinggi?
- 14) Tindakan pelayanan seperti apa yang sudah mengikuti prosedur/persyaratan dalam pelaksanaan seleksi?
- 15) Tindakan apa saja sebagai bentuk responsibilitas dalam melakukan penetapan dan pelantikan jabatan tinggi?
- 16) Menurut Bapak/Ibu bagaimana strategi yang dilakukan KASN untuk mengawasi instansi yang sedang melakukan pembentukan panitia seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi?
- 17) Menurut Bapak/Ibu dalam proses pengumuman lowongan jabatan pimpinan tinggi apakah pengumuman lowongan sesuai dengan kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan?
- 18) Apakah pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan oleh pengawasan KASN?
- 19) Dalam pengusulan nama calon pimpinan tinggi panel memilih 3 calon yang sesuai urutan nilai tertinggi, apakah dalam pemilihan 3 nama calon tersebut KASN mengawasi?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20) Apakah waktu penyelesaian pelantikan pejabat pimpinan tinggi sesuai dengan ketentuan berlaku?

21) Apakah Bapak/Ibu dalam memberikan nama calon jabatan pimpinan tinggi diumumkan kepada publik sudah sesuai dengan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi panel?

22) Pengawasan seperti apa yang dilakukan oleh Bapak/Ibu dalam melakukan pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi?

23) Menurut Bapak/Ibu apakah dalam pelantikan jabatan pimpinan tinggi ini sudah sesuai dengan pengawasan dan aturan undang-undang yang berlaku?

24) Menurut Bapak/Ibu apa saja kendala yang sering dijumpai selama KASN melakukan pengawasan dalam melakukan setiap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi?

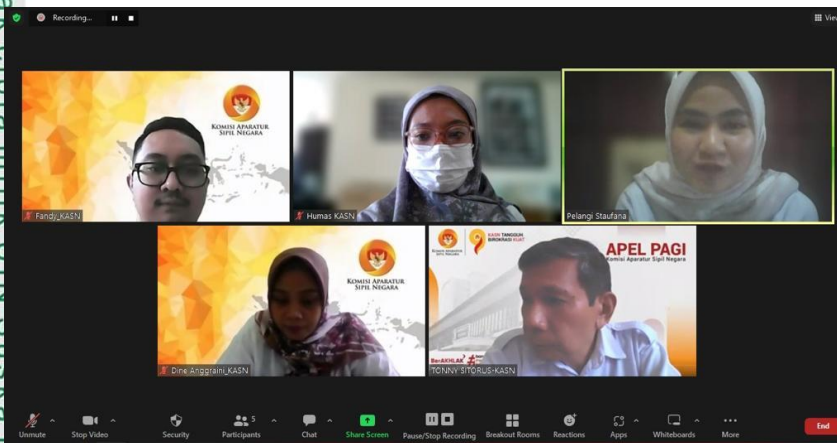
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI LAPANGAN DAN ONLINE



Wawancara bersama Bapak Tonny Sitorus Asisten KASN Pengawasan Bidang Pengisian JPT Wilayah 2



Wawancara bersama Bapak Tonny Sitorus Asisten KASN Pengawasan Bidang Pengisian JPT Wilayah 2



Wawancara bersama Bapak Jeffri Firdaus arief, se (penyelenggaraan penilaian kompetensi)



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PANITIA SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU

Jl. Amal Hamzah Pekanbaru, Riau Telp. (0761) 28971
Website : <http://bkd.riau.go.id>

Kode Pos : 28127

PENGUMUMAN
NOMOR : 22/PANSEL/JPTP-RSJ/2022

Tentang

PENETAPAN HASIL SELEKSI KOMPETENSI TEKNIS / BIDANG DAN PENETAPAN HASIL AKHIR PADA SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DIREKTUR RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU TAHUN 2022

Berdasarkan Keputusan Panitia Seleksi Nomor Kpts.21/PANSEL/JPTP-RSJ/2022 tentang Penetapan Hasil Seleksi Kompetensi Teknis / Bidang dan Penetapan Hasil Akhir pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampuan Provinsi Riau Tahun 2022, dengan ini disampaikan:

A. Penetapan Hasil Seleksi Kompetensi Teknis / Bidang

Dari hasil Uji Kompetensi Teknis / Bidang berdasarkan nilai Penulisan Makalah dan wawancara Akhir, maka hasil peserta dengan nilai tertinggi adalah sebagai berikut :

NO	NOMOR PESERTA	NAMA	NIP	NILAI
1	1	dr. ANNISA INDRASARI, MM	19761114 200604 2 029	44,53
2	2	dr. ELITA SARI	19721017 200801 2 010	43,57
3	5	drg. SRI SADONO MULYANTO, M. Han	19770812 200501 1 004	43,11
4	4	dr. DIAN ASTUTI, M.Kes	19710702 200212 2 003	39,76

B. Penetapan Hasil Akhir Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Direktur RSJ Tampuan Provinsi Riau Tahun 2022

Berdasarkan total penilaian Rekam Jejak, Assessment Center, Penulisan Makalah dan Wawancara Akhir, maka 3 (tiga) peserta yang lulus pada Seleksi Akhir Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Direktur RSJ Tampuan Provinsi Riau Tahun 2022, berdasarkan abjad adalah sebagai berikut:

NO	NOMOR PESERTA	NAMA	NIP
1	1	ANNISA INDRASARI	19761114 200604 2 029
2	2	ELITA SARI	19721017 200801 2 010
3	5	SRI SADONO MULYANTO	19770812 200501 1 004

Peserta yang lulus pada seleksi akhir melakukan Tes Kesehatan Jasmani, Rohani dan Bebas Narkoba di Rumah Sakit Jiwa Tampuan Provinsi Riau pada tanggal 14 September 2022, biaya Tes Kesehatan Jasmani, Rohani dan Bebas Narkoba dibebankan kepada peserta.

Demikian pengumuman ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 12 September 2022


Ketua,
Panitia Seleksi
Provinsi Riau
M. Shaluddin Jalil, MS

Pengumuman Hasil Akhir Direktur RSJ

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN GUBERNUR RIAU
 NOMOR : 1444/XII/2021
 TANGGAL : 23 Desember 2021

**SEKRETARIAT PANITIA SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU TAHUN 2022**

No	NAMA	KEDUDUKAN DALAM PANITIA
1.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Ketua
2.	Sekretaris Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Wakil Ketua
3.	Kepala UPT. Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Sekretaris
4.	Kepala Seksi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Wakil Sekretaris
5.	Kepala Bidang Mutasi	Anggota
6.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Anggota
7.	Kepala Bidang Pengembangan Aparatur	Anggota
8.	Kepala Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan	Anggota
9.	Kepala Subbagian Tata Usaha UPT. Penilaian Kompetensi	Anggota
10.	Kepala Seksi Pengembangan Penilaian Kompetensi	Anggota
11.	Kepala Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	Anggota
12.	Kepala Subbidang Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian	Anggota
13.	Kepala Subbidang Disiplin dan Pengawasan	Anggota
14.	Yevi Marearce, S.Sos	Anggota
15.	Nurul Hidayah, S.Psi	Anggota
16.	Mita Gusma Sartika, S. Psi	Anggota
17.	Rosita, S. Kom	Anggota
18.	Yusman	Anggota
19.	Jimmy Agessy Soemanov, S. Kom	Anggota
20.	Sisca Elpilasari, S. Si	Anggota
21.	Nina Lilanty, SKM	Anggota



GUBERNUR RIAU,
 SYAMSUAR

SK PANSEL

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[Kembali](#) SK PANSEL.pdf

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN GUBERNUR RIAU
 NOMOR : 1444/XII/2021
 TANGGAL : 29 Desember 2021

**SEKRETARIAT PANITIA SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU TAHUN 2022**

No	NAMA	KEDUDUKAN DALAM PANITIA
1.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Ketua
2.	Sekretaris Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Wakil Ketua
3.	Kepala UPT. Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Sekretaris
4.	Kepala Seksi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Wakil Sekretaris
5.	Kepala Bidang Mutasi	Anggota
6.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Anggota
7.	Kepala Bidang Pengembangan Aparatur	Anggota
8.	Kepala Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan	Anggota
9.	Kepala Subbagian Tata Usaha UPT. Penilaian Kompetensi	Anggota
10.	Kepala Seksi Pengembangan Penilaian Kompetensi	Anggota
11.	Kepala Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	Anggota
12.	Kepala Subbidang Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian	Anggota
13.	Kepala Subbidang Disiplin dan Pengawasan	Anggota
14.	Yevi Marearce, S.Sos	Anggota
15.	Nurul Hidayah, S.Psi	Anggota
16.	Mita Gusma Sartika, S. Psi	Anggota
17.	Rosita, S. Kom	Anggota
18.	Yusman	Anggota
19.	Jimmy Agessy Soemanov, S. Kom	Anggota
20.	Sisca Elpilasari, S. Si	Anggota
21.	Nina Lilanty, SKM	Anggota



GUBERNUR RIAU,
 SYAMSUAR

SK PANSEL

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Pelangi Staufana lahir pada tanggal 20 Mei 2001 di Kota Duri, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Penulis merupakan anak keempat dari berempat saudara dari ayahanda Taufik Hidayat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Tapung pada tahun 2016. Lalu penulis menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 2 Tapung tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Administrasi Negara jenjang Strata 1 (S1).

Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, kemudian pada tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Libo Jaya, Kecamatan Mandis, Kabupaten Siak. Penulis melakukan penelitian di E-Warong Merryantoyang berada di Desa Pancuran Gading, Kec. Tapung, Kab. Kampar, Riau 28464 dengan judul "Analisis Implementasi Program E-Warong Di Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar" Di bawah bimbingan bapak Dr. Jhon Afrizal, S.HI., MA. Penulis mengikuti ujian munaqasah pada hari Kamis, 25 Mei 2023 lalu di nyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)