

BILANCIA

Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum

Vol. 13 No. 1 Januari-Juni 2019

Vol. 13 No. 1 Januari-Juni 2019

BILANCIA

Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum

ASPEK HUKUM TERHADAP SELEKSI
PENERIMAAN CPNS TAHUN 2018
Wahyuni

ZAKAT DALAM PERSPEKTIF
KEBIJAKAN FISKAL
Muh. Arafah

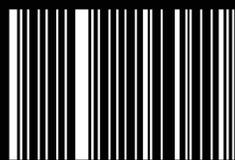
IMPLEMENTASI AKAD IJARAH
BANK BNI SYARIAH CABANG PALU
Murniati Ruslan

HUKUM PELAKSANAAN SINDIKASI DENGAN
LEMBAGA KEUANGAN KONVENSIONAL
Nurfitriani

URGENSI PERATURAN DAERAH DALAM
PENYELENGGARAAN PENANGGULANGAN
BENCANA
Randy Atma R Massi

IMPLIKASI PUTUSAN VERSTEK PADA
PEMANGGILAN PARA PIHAK
Suhri Hanafi & Ahmad Arief

ISSN : 1978-5747



9 77 197857 4756



Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu
Jl. Diponegoro No. 23 Palu, Sulawesi Tengah, 94221

ISSN 1978-5747
E-ISSN 2579-9762

BILANCIA

Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum
Vol. 13 No. 1 Januari-Juni 2019

**ASPEK HUKUM TERHADAP SELEKSI
PENERIMAAN CPNS TAHUN 2018**

Wahyuni

**ZAKAT DALAM PERSPEKTIF
KEBIJAKAN FISKAL**

Muh. Arafah

**IMPLEMENTASI AKAD IJARAH
BANK BNI SYARIAH CABANG PALU**

Murniati Ruslan

**HUKUM PELAKSANAAN SINDIKASI DENGAN
LEMBAGA KEUANGAN KONVENSIONAL**

Nurfitriani

**URGENSI PERATURAN DAERAH DALAM
PENYELENGGARAAN PENANGGULANGAN
BENCANA**

Randy Atma R Massi

**IMPLIKASI PUTUSAN *VERSTEK* PADA
PEMANGGILAN PARA PIHAK**

Suhri Hanafi & Ahmad Arief

Fakultas Syariah IAIN Palu
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Sulawesi Tengah 94221

BILANCIA

BILANCIA

Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum

Pengarah

Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Syariah IAIN Palu

Pimpinan Redaksi

Ahmad Arief

Sekretaris

Yuni Amelia

Penyunting

Muh. Syarif Hasyim

Sapruddin

Muh. Akbar

Randy Atma R Massi

Desy Kristiane

Layouter

Nursyamsu

Alamat Penerbit/Redaksi: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu, Jl. Diponegoro No. 23 Palu, Sulawesi Tengah, 94221. **Website:** jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/blc

Email: bilanciafasya@iainpalu.ac.id

Bilancia Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum diterbitkan pertama kali pada Bulan Juni 2007 oleh Jurusan Syariah STAIN Datokarama Palu dan dilanjutkan oleh Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, tahun 2019 menjadi Fakultas Syariah IAIN Palu. Terbit dua kali dalam setahun. Januari-Juni dan Juli-Desember. Mulai tahun 2016 Jurnal Bilancia terbit maksimal 200 halaman.

Redaksi menerima tulisan yang belum pernah dipublikasikan dan diterbitkan di media lain. Naskah diketik di atas kertas A4 spasi ganda maksimal 25 halaman dengan ketentuan yang dapat dilihat pada halaman akhir jurnal ini. Penyunting berhak melakukan penilaian tentang kelayakan suatu artikel baik dari segi materi, kesesuaian tema, dan kaidah penulisan.

DAFTAR ISI

ASPEK HUKUM TERHADAP SELEKSI PENERIMAAN CPNS TAHUN 2018 Wahyuni	1
ZAKAT DALAM PERSPEKTIF KEBIJAKAN FISKAL Muh. Arafah	19
IMPLEMENTASI AKAD IJARAH BANK BNI SYARIAH CABANG PALU Murniati Ruslan	41
HUKUM PELAKSANAAN SINDIKASI DENGAN LEMBAGA KEUANGAN KONVENSIONAL Nurfitriani	59
URGENSI PERATURAN DAERAH DALAM PENYELENGGARAAN PENANGGULANGAN BENCANA Randy Atma R Massi	71
IMPLIKASI PUTUSAN <i>VERSTEK</i> PADA PEMANGGILAN PARA PIHAK Suhri Hanafi & Ahmad Arief.....	95
PROBLEMATIKA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH Nur Wanita & Syaakir Sofyan	129
MAZHAB PEMIKIRAN EKONOMI ISLAM KONTEMPORER Sofyan Sulaiman	161

ASPEK HUKUM TERHADAP SELEKSI PENERIMAAN CPNS TAHUN 2018

Wahyuni *

Abstract

Civil servant candidates (CPNS) recruitment is an important series of activities in order to have a Civil Servant with integrity, professionalism, neutral, free from political intervention, free from corrupt, collusion and nepotism (KKN) practices, and is able to provide public services to the community as well as to be a role model to promote national unity based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Therefore, in the selection process the organizers need to carefully prepare everything to minimize the possible legal polemic. Issue related to threshold policies that suddenly change was fully discussed in the last civil servant enrollment test (CPNS) 2018. That change cannot be separated from the discussion of legal aspects when there are some CPNS participants who feel disadvantaged. Basically policy is made to be in line laws and regulations, thus Ministry for the Empowerment of The State Apparatus Regulation (Permenpan) 37/2018 and Permenpan 61/2018, policies should provide a sense of justice, legal certainty and usefulness.

Keywords: Political Law, CPNS Recruitment, Legal Aspects

A. Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta

mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka perlu dilakukan sistem perekrutan CPNS yang transparansi dan akuntabel. Sistem perekrutan CPNS tahun 2018 mengacu pada Peraturan Perundang-Undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018.

Peraturan perundang-undangan tersebut dalam masa pelaksanaannya telah mengalami perubahan kebijakan dari pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2017 sebelumnya. Perbedaan sistem pelaksanaan rekrutmen CPNS pada tahun ini kemudian berimplikasi pada persoalan-persoalan kepastian hukum dan keadilan sebagai berikut:¹

1. Pendaftaran yang mengalami perpanjangan waktu dan beredarnya surat-surat khusus yang multitafsir. Misalnya rekrutmen CPNS di Provinsi Sulawesi Tengah, terdapat surat

¹Contoh pelaksanaan terfokus pada seleksi penerimaan CPNS di Sulawesi Tengah

yang menyatakan perihal penundaan pelaksanaan ujian CPNS. Surat yang beredar tersebut ada yang memahami bahwa tidak ada pelaksanaan Rekrutmen CPNS 2018 di Provinsi Sulawesi Tengah. Akibatnya tidak sedikit Warga Negara, khususnya di Sulawesi Tengah yang tidak mendaftarkan dirinya dalam seleksi CPNS Tahun 2018.

2. Tempat pelaksanaan ujian yang tidak efektif. Seharusnya kita dapat memahami bahwa ujian menggunakan sistem jaringan online akan lebih efektif dan efisien, namun pada pelaksanaannya, peserta ujian harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk mengikuti seleksi tersebut. Dalam hal demikian, kebijakan kali ini lebih banyak menggunakan anggaran yang lebih besar baik bagi peserta maupun anggaran negara.
3. Pasca pelaksanaan ujian Seleksi Kemampuan Dasar (SKD) terjadi perubahan kebijakan menyangkut standar nilai atau ambang batas kelulusan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018. Akibatnya banyak peserta yang sebelumnya dinyatakan tidak memenuhi standar nilai kelulusan tetapi diikutkan pada ujian Seleksi Kemampuan Bidang (SKB) sesuai dengan ketentuan tersebut.
4. Pelaksanaan Seleksi Kemampuan Bidang yang penilaiannya Subjektif sehingga memungkinkan terjadinya KKN.
5. Pengumuman yang tidak serentak padahal konteksnya adalah seleksi penerimaan CPNS Nasional Tahun 2018. Dalam hal ini ada ketidaksiapan pelaksanaan CPNS di Tahun ini.
6. Mengurai permasalahan rekrutmen CPNS di Tahun 2018 ini juga tidak sedikit yang mengaitkan dengan agenda tahun politik. Sehingga kebijakan dibidang kepegawaian dinilai tidak memberikan kepastian hukum.
7. Dikeluarkannya pengumuman nomor: 870/204/BKPSDMD/2019, Tanggal 11 Februari 2019 oleh Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu mengenai Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palu Tahun Anggaran 2018 Nomor: 810/2216/BKPSDMD/2018. Dari pengumuman tersebut, diuraikan sebagai berikut:

- a) Bagi pelamar yang sudah melakukan registrasi sebelum terjadi bencana alam di Palu pada tanggal 28 September 2018 agar melanjutkan proses pendaftarannya melalui portal <https://sscn.bkn.go.id> dan segera mengirim berkas fisiknya.
- b) Bagi pelamar yang telah berhasil mendaftar dan telah mencetak kartu pendaftarannya sebelum terjadi bencana alam di Palu pada tanggal 28 September 2018 pada portal <https://sscn.bkn.go.id> agar segera mengirim berkas fisiknya kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu melalui kantor Pos PO. BOX 9400 mulai hari tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 18 Februari 2019.

Dalam hal ini, pelaksanaan pengadaan CPNS Tahun 2018 hanya melanjutkan tahapannya dimana sebelumnya telah terjadi bencana alam Kota Palu. Tidak dimaknai sebagai membuka seperti saat melakukan registrasi awal. Kondisi demikian justru menutup kesempatan bagi warga, khususnya warga kota palu yang ingin melakukan pendaftaran karena sebelumnya kesempatan itu terhalang oleh musibah yang menimpah Kota Palu. Layak kiranya jika pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk membuka kembali pengadaan CPNS tersebut dengan pertimbangan bahwa pelaksanaan ujian baik SKD maupun SKB sama sekali belum ada yang terlaksana. Sehingga warga negara yang belum sempat melakukan pendaftaran kini dapat berpeluang kembali untuk ikut dalam seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018.

Permasalahan diatas adalah akumulasi dari persoalan-persoalan yang mengemuka selama seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018 berlangsung. Oleh karena itu, Penulis perlu merespon dengan kajian-kajian hukum sesuai dengan hukum dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Kompleksnya permasalahan diatas, maka Penulis merumuskan masalah yaitu bagaimanakah aspek hukum terhadap seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018?. Tujuan penulisan ini adalah untuk memberikan pemahaman dari aspek hukum atas pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018.

Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum doktriner atau penelitian kepustakaan. Penelitian ini terfokus pada peraturan perundang-undangan yang mengkaji dari berbagai aspek seperti teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi serta konsistensi pada peraturan perundang-undangan yang satu dengan peraturan perundang-undangan yang lainnya yang terkait dengan Pengaturan Aparatur Sipil Negara.

Penulisan ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari Perpustakaan dan ditunjang dengan bahan-bahan sekunder lainnya. Seperti bahan atau data dari media elektronik. Kemudian memberikan kesimpulan berupa gambaran yang menjelaskan secara menyeluruh terkait dengan aspek hukum penerimaan CPNS Tahun 2018.

B. Pembahasan

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Penulisan ini mengacu pada definisi ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yakni profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian istilah ASN dipersempit hanya dengan pengertian Pegawai Negeri saja tanpa pengaturan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) didalamnya. Pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam

sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut kemudian diperluas dengan mengakui keberadaan PPPK sebagai bagian dari ASN.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merinci pengertian Pegawai ASN sebagai berikut:

1. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai negeri sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Memperhatikan rumusan diatas, maka akan didapatkan empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri, yaitu :²

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya ;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Masing-masing unsur diatas didukung dengan peraturan perundang-undangannya sendiri.

²Sudibyo Triatmodjo, Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (Ghalia Indonesia, 1983) h. 28.

Merujuk pada pendapat Logemann, Pegawai negeri (ambtenaar) adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (openbare dienstbetrekiing) dengan negara. Hubungan dinas publik terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain. Jadi seseorang yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara, yang berarti dia menjadi pegawai negeri, tidak akan menolak dan menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.³ Dengan demikian, seseorang yang diserahi, kemudian melaksanakan dan bertanggungjawab atas tugas dan fungsi publik merupakan bagian dari Pemerintah.

2. Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2018

Penerimaan CPNS Tahun 2018 telah ditetapkan dalam berbagai peraturan dan keputusan terkait dengan prosedur dan tata cara teknis pelaksanaan penerimaan CPNS Tahun 2018. Berikut diuraikan prosedur/mekanisme pelaksanaannya:

a. Alur Pendaftaran :

Pendaftaran dilakukan dengan sistem *online* dengan petunjuk sebagai berikut:⁴

- 1) Daftar ke Portal SSCN melalui <https://sscn.bkn.go.id>
- 2) Memilih instansi, formasi dan jabatan yang akan dilamar. Satu calon pelamar hanya boleh memilih satu instansi pemerintah dan satu formasi jabatan.
- 3) Mengisi dan mengunduh dokumen riwayat pelamar SSCN

³Dalam buku Manihuruk, Pembinaan Pegawai Negeri dalam Pembangunan, dalam Prisma No.4 Tahun 1974, h. 145.

⁴Badan Kepegawaian Negara, Buku Petunjuk Pendaftaran Sistem Seleksi CPNS Nasional Tahun 2018, Versi 01.00, September 2018, h. 2.

- 4) Tim Verifikator melakukan verifikasi berkas atau dokumen yang diunggah pelamar berdasarkan syarat pendaftaran
- 5) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi akan mendapatkan kartu ujian yang digunakan untuk mengikuti proses seleksi selanjutnya sesuai dengan ketentuan instansi.

b. Tes Seleksi Kemampuan Dasar (SKD)

Tes SKD menggunakan sistem aplikasi Computer Assisted Test (CAT). CAT adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Peserta akan langsung mengerjakan soal di komputer, waktu tes yang tersisa juga terlihat jelas di monitor, dan nilai akan langsung keluar setelah selesai waktu ujian.

Soal-soal CAT SKD CPNS terdiri dari soal Wawasan Kebangsaan (TWK), soal Intelegensia Umum (TIU), dan Soal Karakteristik Pribadi (TKP). Nilai SKD memiliki bobot 40 Persen, sementara Seleksi Kompetensi Bidang bobotnya adalah 60 Persen. Setiap peserta SKD harus mengerjakan 100 soal tes CPNS yang terdiri dari 35 Soal TWK, 30 Soal TIU, dan 35 Soal TKP.

Tes Wawasan Kebangsaan dimaksudkan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan nasionalisme, integritas, bela Negara, pilar Negara, bahasa Indonesia, Pancasila, UUD NKRI Tahun 1945, Bhineka Tunggal Ika, dan NKRI. NKRI ini mencakup sistem tata Negara Indonesia, sejarah perjuangan bangsa, peran bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global serta kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar.

Untuk tes intelegensia umum, penilaiannya terdiri dari kemampuan verbal atau kemampuan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulisan. Kemudian kemampuan numerik atau kemampuan melakukan operasi perhitungan angka dan melihat hubungan diantara angka-angka. Selain itu TIU juga untuk menilai kemampuan figural, yakni

kemampuan yang berhubungan dengan mental seseorang dalam menganalisa gambar, symbol, dan diagram. Selain itu juga kemampuan berpikir logis atau penalaran secara runtut dan sistematis, serta kemampuan berpikir analisis, atau kemampuan mengurai suatu permasalahan secara sistematis. Dari setiap jawaban yang benar pada kelompok soal ini akan mendapatkan skor 5 dan yang salah nilainya nol (0).

Soal dalam kelompok tes karakteristik pribadi mencakup hal-hal terkait dengan pelayanan publik, sosial budaya, teknologi informasi dan komunikasi, profesionalisme, jejaring kerja, integritas diri, semangat berprestasi, kreativitas, inovasi, orientasi pelayanan, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengendalikan diri, bekerja mandiri dan tuntas, kemampuan belajar berkelanjutan, bekerjasama dalam kelompok serta kemampuan menggerakkan dan mengkoordinir orang lain. Berbeda dengan dua kelompok soal sebelumnya yakni TWK dan TIU, nilai untuk kelompok ini terbesar adalah 5 dan tidak ada nol (0) untuk setiap jawaban. Passing grade atau standar nilai bagi peserta SKD dari kelompok pelamar jalur umum adalah 143 untuk TKP, 80 untuk TIU dan 75 untuk TWK.⁵

Pada tes SKD tahun ini, peserta yang dinyatakan lulus sangat minim. Berdasarkan data yang diumumkan oleh pihak BKN bahwa tingkat kelulusan CPNS tahun 2017 dan tahun 2018 sangat jauh berbeda. Pada tahun 2017 tingkat kelulusan secara nasional mencapai 9 persen namun pada tahun 2018 tingkat kelulusan nasional rata-rata hanya 2 persen saja.⁶ Kebanyakan dari peserta yang tidak lulus pada SKD tahun ini jatuh pada nilai Tes Karakteristik Pribadi (TKP).

⁵Diakses pada laman <https://jogja.tribunnews.com/2018/10/25/dari-twk-tiu-hingga-tpk-begini-pemahaman-tentang-soal-soal-cat-skd-cpns-2018?page=1234>.

⁶Diakses pada laman <https://economy.okezone.com/read/2018/11/08/320/1975184/tingkat-kelulusan-tes-skd-cpns-2018-cuma-2>.

c. Tes Seleksi Kemampuan Bidang

Pelamar CPNS yang dinyatakan lulus SKD akan masuk ke tahap selanjutnya yakni Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). SKB terbagi menjadi 3 (tiga) tes, yaitu:

- 1) Tes Substansi Jabatan, Tes ini berbobot 60 persen.
- 2) Tes Penulisan Esai, Tes ini berbobot 15 persen.
- 3) Tes Wawancara, Tes ini berbobot 25 persen.

Masing-masing tes disesuaikan dengan formasi jabatan peserta yang dilamar.

d. Pengumuman Kelulusan

Setelah peserta mengikuti tes SKD dan SKB, kemudian dilanjutkan ke tahap pengumuman akhir. Nilai SKD dan SKB diakumulasi hingga menampakkan nilai kelulusan peserta CPNS.

e. Pemberkasan

Dalam tahap pemberkasan, BKN memproses pengusulan penetapan NIP (nomor induk pegawai) CPNS bagi peserta yang dinyatakan lulus. Usulan penetapan NIP diajukan oleh instansi yang turut membuka rekrutmen CPNS baik di pusat maupun di daerah.

3. Aspek Hukum Terhadap Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018

Dinamika seleksi penerimaan CPNS dari tahun ke tahun mengalami pola kebijakan yang berbeda, dimana pada tahun 2013 pemerintah mulai menerapkan sistem rekrutmen CPNS dengan sistem online, hal ini dikhususkan dalam hal meminimalisir KKN dan mengedepankan transparansi didalam pelaksanaannya. Pada pelaksanaan seleksi CPNS tahun 2018 pemerintah membuka 238.015 formasi yang terdiri dari 51.271 formasi untuk instansi pusat yang akan ditempatkan di 76 Kementerian/Lembaga dan 186.744 formasi untuk instansi daerah yang akan ditempatkan di 525 pemerintah daerah, baik di tingkat pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota. Formasi jabatan untuk pemerintah pusat terdiri atas 24.817 formasi jabatan inti dari pelamar umum, 12.000 formasi guru madrasah

kementerian agama yang bertugas di Kabupaten/Kota, 14.454 formasi dosen Kemristek Dikti dan Kementerian Agama. Sedangkan untuk instansi pemerintah daerah terdiri dari 88.000 formasi guru kelas dan mata pelajaran, 8.000 formasi guru agama, 60.315 formasi tenaga kesehatan (dokter umum, dokter gigi, dan tenaga medis/paramedis) dan 30.429 formasi tenaga teknis yang diisi dari pelamar umum.⁷

Khususnya di tahun 2018, pelaksanaan seleksi CPNS banyak mengalami polemik terutama perihal ambang batas SKD (Seleksi Kompetensi Dasar). Ambang batas SKD tahun 2018 semula diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan CPNS Tahun 2018. Namun karena tingkat kelulusan yang sangat minim, pemerintah di masa transisi lanjutan tes SKB seketika mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018.

Dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 langsung membuat ramai para peserta CPNS terutama bagi peserta yang dinyatakan tidak memenuhi ambang batas. Pada perspektif hukum lainnya, Permenpan 61/2018 ini menghilangkan sendi-sendi keadilan dan kepastian hukum didalamnya. Lebih jauh apabila melihat substansi permasalahan hukum ambang batas ini, salah satu yang menjadi pointnya adalah untuk merevisi isi Permenpan 37/2018, utamanya terkait dengan ketentuan mengenai kelulusan peserta.

Perlu ditegaskan bahwa pada dasarnya ketentuan mengenai ambang batas ditetapkan oleh instrumen hukum formal, yakni

⁷Diakses pada laman
<https://nasional.kompas.com/read/2018/11/26/17480811/sejumlah-catatan-untuk-cpns-2018>, Sumber : KOMPAS.com

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan CPNS Tahun 2018. Secara formil Peraturan Menteri merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang. Peraturan menteri dalam kedudukan hukumnya diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Konsekuensi yuridis dari diberlakukannya Permenpan 37/2018 ini adalah bahwa sifatnya berlaku umum dan menjadi hukum positif bagi penyelenggaraan rekrutmen CPNS. Alasan ditetapkannya ambang batas ke dalam bentuk peraturan (regeling) ini merupakan manifestasi atas sistem hukum Indonesia yang lebih dominan mengarah kepada sistem Eropa kontinental (civil law) dimana tolak pikirnya adalah legisme yang mengedepankan hukum tertulis sebagai sumber hukum yang utama. Hal ini bertujuan agar terwujudnya kepastian hukum dalam setiap tindakan penguasa atau pemerintah, termasuk dalam hal penyelenggaraan SKD CPNS.

Dalam salah satu doktrin positivisme hukum, penguasa tidak diperkenankan untuk membuat aturan (termasuk merevisi) yang dapat berlaku surut karena dapat mencederai kepastian hukum dan keadilan yang hendak dicapai. Ajaran ini dikenal dengan asas anti-retroaktif. Wirjono Prodjodikoro, dalam bukunya *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia* menyatakan bahwa asas ini sebenarnya sudah ditentukan untuk segala bidang hukum dan secara khusus diulangi untuk hukum pidana yang termuat dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP. Dalam rezim hukum pidana asas ini dikenal sebagai asas legalitas. Namun, perlu dicatat pada implementasinya terdapat pengecualian-kecualian terhadap asas ini, terutama untuk kondisi-kondisi khusus. Contohnya terhadap kejahatan kemanusiaan pada masa lampau atau pada Undang-Undang Terorisme.

Kembali kepada konteks seleksi penerimaan CPNS yang terjadi saat ini, revisi atas Permenpan 37/2018 hendak mengubah ketentuan yang telah ditetapkan dan telah berdampak kepada sebagian

besar peserta SKD CPNS. Dampak yang ditimbulkan oleh peraturan ini memiliki arti bahwa telah terjadi peristiwa hukum, yakni telah terdapat peserta yang lulus ambang batas dan peserta yang tidak lulus ambang batas.

Berubahnya peristiwa hukum ini menjadi polemik baru ketika stakeholders mengambil kebijakan mengubah peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya sendiri tanpa menimbang secara saksama kepentingan hukum misalnya untuk para peserta yang telah dinyatakan lulus passing grade. Tentu tidak akan adil bagi peserta yang telah lulus passing grade apabila pada akhirnya prosentase peluang kelulusannya berkurang dengan dimasukkannya para peserta yang nyata-nyata telah dinyatakan tidak lulus oleh sistem atau peraturan yang berlaku. Atau bahkan memberikan rasa ketidakadilan kepada peserta yang pada waktu tes SKD bersamaan kemudian diantara peserta tersebut ada sebagian yang diikutkan pada tes SKB berikutnya dan ada yang tidak, dikarenakan kebijakan penurunan standar kelulusan SKD dengan sistem perangkingan berdasarkan Permenpan 61/2018 tersebut.

Selain itu, perlu diketahui bersama bahwa penetapan ketentuan kelulusan melalui Permenpan 37/2018 ini sebagai resultante ketentuan yang berlaku yang berarti bahwa dengan mendaftar pada rekrutmen CPNS ini, sejak awal seluruh peserta telah sepakat dengan segala syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi berwenang, termasuk mengenai ketentuan ambang batas. Akan menjadi hal yang tidak etis dan janggal apabila setelah mengetahui hasilnya dan ternyata tidak sesuai dengan keinginan, para peserta baru mengajukan keberatan dan perubahan aturan main, dan direspon oleh pemerintah melalui kebijakannya. Hal ini tentu dapat menimbulkan perdebatan baru yang berpotensi tidak akan berkesudahan, yakni apabila menggunakan logika *a contrario* (keadaannya dibalik) apakah para penuntut petisi revisi masih akan menuntut untuk mengubah ketentuan ini?. Satu yang pasti, bahwa perdebatan mengenai rasa keadilan dan kepastian hukum akan terus muncul sebagai konsekuensi apabila terjadinya perubahan peraturan *a quo*. Namun, juga tidak dapat dipungkiri bahwa memang pada faktanya terdapat permasalahan lain

yang muncul apabila tidak terdapat adaptasi kebijakan (diskresi) terhadap permasalahan yang terjadi saat ini. Permasalahan itu terkait dengan tujuan hukum lainnya (selain keadilan dan kepastian hukum), yakni terkait dengan kemanfaatan.

Permasalahan terkait dengan kemanfaatan yang utama saat ini adalah mengenai hasil dari penganggaran APBN untuk biaya rekrutmen CPNS yang terancam jauh dari ekspektasi awal. Hal ini juga berhubungan dengan kapasitas para pelamar CPNS yang sebenarnya memiliki kompetensi (memiliki nilai SKD tinggi) dan hanya tersandung oleh satu atau dua poin TKP sehingga akan sangat sayang apabila para peserta tersebut tidak terserap dalam rekrutmen CPNS kali ini. Bahkan pada kasus yang ekstrem, khususnya pelaksanaan SKD CPNS di beberapa daerah terdapat tingkat kelulusan 0 (nol) persen untuk beberapa formasi yang dibuka. Tentunya untuk kasus ekstrem seperti ini terdapat urgensi yang tidak dapat dikesampingkan sehingga perlu pendekatan khusus dari stakeholders melalui instrumen hukum diskresi.⁸ Peraturan yang berwujud kedalam hukum pada fungsinya terbagi kedalam beberapa tahap sebagai berikut:⁹

- a. Fungsi hukum sebagai alat ketertiban dan keteraturan masyarakat. Hal ini dimungkinkan karena sifat dan watak hukum yang memberi pedoman dan petunjuk tentang bagaimana berperilaku didalam masyarakat. Menunjukkan mana yang baik dan mana yang tercela melalui norma-normanya yang mengatur pemerintah-pemerintah ataupun larangan-larangan, sedemikian rupa, sehingga warga masyarakat diberi petunjuk untuk bertingkah laku. Masing-masing anggota masyarakat telah jelas apa yang harus diperbuat atau tidak berbuat, sedemikian rupa sehingga sesuatunya bisa tertib dan teratur.

⁸Diakses pada laman <https://news.detik.com/kolom/d-4308105/isu-hukum-di-balik-polemik-ambang-batas-skd-cpns-2018>, Penulis Aswin Raihansyah.

⁹Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Rajawali Pers, 2010. Hlm. 154.

- b. Fungsi hukum sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial lahir batin. Hukum dengan sifat dan wataknya yang antara lain memiliki daya mengikat baik fisik maupun psikologis. Bisa penjatuhan hukuman nyata dan takut berbuat yang merupakan kekangan. Daya mengikat dan bila perlu memaksa ini adalah watak hukum yang bias menangani kasus-kasus nyata dan memberikan keadilan, menghukum yang bersalah, memutuskan agar yang hutang harus membayar dan sebagainya, sedemikian rupa, sehingga relatif dapat mewujudkan keadilan.
- c. Fungsi hukum sebagai sarana penggerak pembangunan. Salah satu daya mengikat dan memaksa dari hukum, juga dapat dimanfaatkan atau di daya gunakan untuk menggerakkan pembangunan. Hukum sebagai sarana pembangunan merupakan alat bagi otoritas untuk membawa masyarakat kearah yang lebih maju. Dalam hal ini sering ada kritik atas fungsi hukum sebagai alat penggerak pembangunan, yang dianggapnya melaksanakan pengawasan perilaku yang mendesaknya, semata-mata hanya kepada masyarakat belaka sedangkan aparatur otoritas dengan dalih menggerakkan pembangunan, lepas dari kontrol hukum. Sebagai imbalan dari padanya bisa dilihat pada fungsi berikutnya.
- d. Fungsi kritis dari hukum. Dewasa ini sedang berkembang suatu pandangan bahwa hukum mempunyai sifat kritis, yaitu daya kerja hukum tidak semata-mata melakukan pengawasan pada aparatur pengawasan, pada aparatur pemerintah (petugas) dan aparatur penegak hukum termasuk didalamnya.

Demikianlah hukum memiliki fungsi-fungsi yang sedemikian rupa sehingga di dalam suatu kehidupan bermasyarakat, diharapkan terwujudnya ketertiban, keteraturan, keadilan serta perkembangan.

Melihat pada dasar dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 yakni:

- a. Bahwa tingkat kesulitan soal seleksi kompetensi dasar calon pegawai negeri sipil tahun 2018 sangat tinggi dibandingkan dengan soal seleksi kompetensi dasar sebelumnya, sehingga mengakibatkan terbatasnya jumlah kelulusan peserta seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018 dan terjadinya disparitas hasil kelulusan antar wilayah sehingga berpotensi tidak terpenuhinya kebutuhan/formasi yang telah ditetapkan, dan
- b. Bahwa alokasi penetapan kebutuhan/formasi pada Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah perlu dioptimalkan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai negeri sipil yang memadai dan tetap mempertimbangkan kualitas agar fungsi pelayanan pemerintah kepada masyarakat dapat lebih baik.
- c. Kedua pertimbangan yuridis tersebut menggambarkan bahwa pada sisi seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018, pemerintah lebih mengutamakan aspek hukum kemanfaatan. Sekalipun pada aspek keadilan dan kepastian hukum dikesampingkan khusus untuk Permenpan 37/2018. Namun penentuan ambang batas dengan sistem perankingan ini juga sebenarnya bukanlah merupakan tahapan satu-satunya yang menyimpulkan peserta akan lulus pada seleksi penerimaan CPNS Tahun 2018, masih ada tahap-tahap tes selanjutnya sebagaimana diatur dalam pedoman pelaksanaan seleksi kompetensi bidang. Dan juga prosentase kelulusannya lebih tinggi jika dibandingkan dengan prosentase kelulusan pada SKD. Pada tahapan SKB peserta juga belum dijamin akan lulus sepenuhnya pada seleksi CPNS. Sebab masih akan berkompetisi dengan peserta lainnya.

Terdapat beberapa catatan penting di dalam pelaksanaan seleksi CPNS tahun 2018 ini, diantaranya adalah:

- a. Untuk seleksi CPNS tahun berikutnya, sebaiknya pemerintah tidak lagi menurunkan passing grade kelulusan dan tetap menjaga kompetisi antar peserta, sekalipun banyak formasi jabatan yang tidak terisi dengan jumlah pelamar yang cukup banyak, hal ini untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas peserta CPNS yang maksimal.

- b. Mereview kembali setiap tahapan-tahapan pelaksanaan seleksi CPNS yang pelaksanaannya belum maksimal untuk menghindari beragamnya persepsi atau kesimpangsiuran informasi, sebab yang terjadi adalah informasi yang dipublikasikan oleh BKN tidak sinkron dengan informasi yang diberikan oleh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.
- c. Konten soal-soal terkait dengan tes yang akan diujikan sebaiknya lebih banyak disosialisasikan kepada peserta. Hal ini dalam rangka memaksimalkan kesiapan peserta CPNS. Tingkat kelulusan yang minim bisa terjadi karena persiapan peserta kurang maksimal sebab hanya difokuskan pada hal-hal proses tahapan, waktu pelaksanaan tes dan pengumumannya saja.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Ambang batas yang mengalami perubahan sebagaimana diatur pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 dapat dipastikan tidak memiliki nilai kepastian hukum dan nilai keadilan. Namun dari adanya aspek nilai kemanfaatan yang memang mengoptimalkan sumber daya dari aspek kuantitas tapi masih belum bahkan jauh dari aspek kualitas.

2. Saran

- a. Konsisten penyelenggara pengadaan CPNS tahun berikutnya sebaiknya berpedoman pada ketentuan awal untuk memberikan nilai kepastian hukum bagi peserta CPNS.
- b. Perlu ditingkatkan koordinasi dan sinkronisasi antara BKN, KEMENPAN dan RB serta instansi Kementerian maupun Lembaga yang membuka formasi jabatan, agar tidak ada dualisme persepsi terkait dengan penerimaan CPNS.

- c. Sistem online baiknya dimaksimalkan untuk meminimalisir anggaran peserta maupun panitia penyelenggara.
- d. Kesiapan penyelenggara lebih optimal terkait dengan jadwal pertahapan pelaksanaan, agar tidak ada perbedaan pengumuman antar instansi yang dilamar.

Referensi

Badan Kepegawaian Negara, Buku Petunjuk Pendaftaran Sistem Seleksi CPNS Nasional Tahun 2018, Versi 01.00, September 2018.

Manihuruk, Pembinaan Pegawai Negeri dalam Pembangunan, dalam Prisma No.4 Tahun 1974.

Sudibyo Triatmodjo, Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Ghalia Indonesia, 1983.

Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Rajawali Pers, 2010.

Diakses pada laman <https://jogja.tribunnews.com/2018/10/25/dari-twk-tiu-hingga-tpk-begini-pemahaman-tentang-soal-soal-cat-skd-cpns-2018?page=1234>.

Diakses pada laman <https://economy.okezone.com/read/2018/11/08/320/1975184/tingkat-kelulusan-tes-skd-cpns-2018-cuma-2>.

Diakses pada laman <https://nasional.kompas.com/read/2018/11/26/17480811/sejumlah-catatan-untuk-cpns-2018>, Sumber : KOMPAS.com

Diakses pada laman <https://news.detik.com/kolom/d-4308105/isu-hukum-di-balik-polemik-ambang-batas-skd-cpns-2018>, Penulis Aswin Raihansyah.

***Dosen Tetap Fakultas Syariah IAIN Palu**