

**PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES  
PEREKRUTAN APARATUR SIPIL NEGARA  
DI PROVINSI LAMPUNG**

**Skripsi**

**Oleh**

**Nikel Amriko  
2012011133**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES PEREKRUTAN APARATUR SIPIL NEGARA DI PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

**NIKEL AMRIKO**

Indonesia sebagai negara demokrasi, menerapkan desentralisasi melalui sistem otonomi daerah yang mencakup pengelolaan kepegawaian. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, ASN, yang meliputi PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang berperan penting dalam pemerintahan. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Lampung bertanggung jawab atas rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan ASN.

Rumusan masalah pada penelitian menekankan kepada 1) bagaimana Peran BKD dan 2) Bagaimana mekanisme Perekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung?. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif empiris untuk mengevaluasi implementasi ketentuan hukum dalam perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Data primer diperoleh dari wawancara dengan narasumber terkait, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur hukum. Metode pengumpulan data mencakup studi kepustakaan dan studi lapangan. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi proses perekrutan ASN di daerah secara mendalam.

Hasil penelitian menunjukkan jika, Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting, mencakup perencanaan, penganggaran, penyusunan formasi, dan pelaksanaan seleksi hingga penetapan NIP. Mekanisme yang diterapkan berfokus pada transparansi dan keadilan, dimulai dari analisis jabatan, penyusunan formasi, dan pengumuman seleksi. Pendaftaran dilakukan daring untuk efisiensi, diikuti oleh seleksi administrasi dan kompetensi. Orientasi dan pelantikan di tahap akhir memastikan ASN siap dengan pemahaman mendalam tentang etika dan tanggung jawab.

**Kata Kunci: Badan Kepegawaian Daerah, Peran, Mekanisme**

## ABSTRACT

### THE ROLE OF REGIONAL PERSONNEL AGENCY IN THE RECRUITMENT PROCESS OF STATE CIVIL APPARATUS IN LAMPUNG PROVINCE

By

NIKEL AMRIKO

*Indonesia, as a democratic country, implements decentralization through a regional autonomy system which includes personnel management. Based on Law Number 20 of 2023 ASN, which includes civil servants and government employees with work agreements, plays an important role in government. The Regional Civil Service Agency (BKD) in Lampung Province is responsible for recruitment, training and development of ASN.*

*The problem formulation in the research emphasizes 1) what is the role of BKD and 2) what is the mechanism for recruiting state civil servants in Lampung Province? This research uses an empirical normative approach to evaluate the implementation of legal provisions in the recruitment of Civil Servants (PNS) at the Regional Civil Service Agency of Lampung Province. Primary data was obtained from interviews with related sources, while secondary data was collected through legal literature studies. Data collection methods include literature study and field study. The data was analyzed descriptively qualitatively. This research aims to identify and evaluate the ASN recruitment process in the regions in depth.*

*The research results show that the role of the Regional Civil Service Agency (BKD) of Lampung Province in recruiting State Civil Apparatus (ASN) is very important, including planning, budgeting, preparing formations, and carrying out selection up to determining the NIP. The mechanism implemented focuses on transparency and fairness, starting from job analysis, preparation of formations, and announcement of selection. Registration is carried out online for efficiency, followed by administrative and competency selection. Orientation and inauguration at the final stage ensure that ASN is ready with a deep understanding of ethics and responsibilities.*

**Keywords: Regional Civil Service Agency, Role, Mechanism**

**PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES  
PEREKRUTAN APARATUR SIPIL NEGARA  
DI PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh:  
Nikel Amriko**

**Skripsi  
Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

Judul Skripsi : **PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
DALAM PROSES PEREKRUTAN APARATUR  
SIPIIL NEGARA DI PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Nikel Amriko**

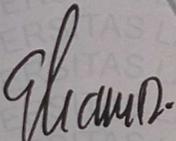
No. Pokok Mahasiswa : **2012011133**

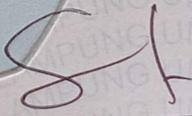
Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

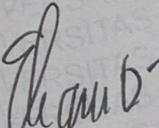


**1. Komisi Pembimbing**

  
**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP. 197310202005012002

  
**Dr. Satria Prayoga S.H., M.H.**  
NIP. 198206232008121003

**2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**

  
**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP. 197310202005012002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua Penguji : Eka Deviani, S.H., M.H.**

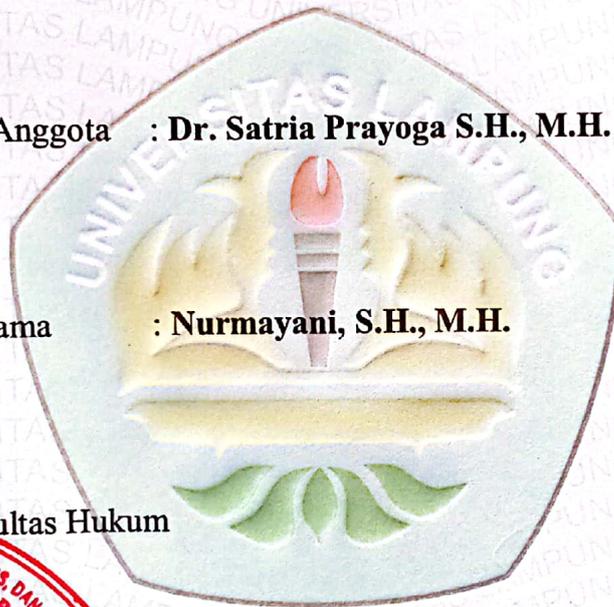
*Eka Deviani*  
.....

**Sekretaris/Anggota : Dr. Satria Prayoga S.H., M.H.**

*Satria Prayoga*  
.....

**Penguji Utama : Nurmayani, S.H., M.H.**

*Nurmayani*  
.....



**2. Dekan Fakultas Hukum**



**Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.**  
NIP. 196412181988031002

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 16 Januari 2015**

## PERNYATAAN

Nama : Nikel Amriko  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011133  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi saya yang berjudul **“Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Perekrutan Aparatur Sipil Negara Di Provinsi Lampung”** benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Bandar Lampung, November 2024

Penulis



Nikel Amriko  
2012011133

## **RIWAYAT HIDUP**



Penulis dilahirkan di Desa Kerang, Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat, pada tanggal 16 Juli 2002, Putra dari pasangan Bapak Selamat Riyadi dan Ibu Yus Nidar, penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah dasar di (SDN 2 Kotabesi) pada tahun 2014, lalu dilanjutkan dengan sekolah Menengah Pertama (SMPN 1 Liwa) yang selesai pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas (SMAN 1 Liwa) dan selesai pada Tahun 2020.

Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2020, melalui jalur PMPAP, dan juga aktif dalam beberapa organisasi kemahasiswaan, diantaranya, Staff BEM FH UNILA pada periode 2021-2022, Sekertaris umum UKM-F PERISTIWA periode 2022-2023, Ketua umum Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara periode 2023-2024, menjadi Ketua Bidang KPP HMI komisiariat Hukum Unila periode 2023-2024, Ketua Bidang Keuangan, Perbankan dan Perencanaan pembangunan Bpc HIPMI Lampung Barat periode 2024-2027.

Penulis mengikuti Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada periode I 2023, di desa Pekon Hujung Belalau, Kabupaten Lampung Barat, selama 40 hari.

## **MOTO**

*"Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar."*

**(Q.S Ar Rum: 60)**

*"Ketika engkau melambung ke angkasa ataupun terpuruk ke dalam jurang,  
ingatlah kepada-ku, karena Akulah jalan itu."*

**(Jalaludin Rumi)**

*"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau  
telah selesai (dari suatu urusan ), tetap bekerja keras ( untuk urusan yang lain ).*

*Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap. "*

**(Q.S Al-Insyirah,6-8)**

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Segala syukur dan sujud saya persembahkan kepada Allah SWT atas segala kemudahan dan kelancaran yang telah diberikan-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua:

### **Bapak Selamat Riyadi dan Ibu Yus Nidar**

Mereka adalah orang-orang yang selalu menunjukkan kasih sayang yang tulus, merawat, dan mendidik saya dengan sepenuh hati dan penuh kesabaran. Mereka juga mengajarkan saya tentang pentingnya nilai-nilai kebaikan dan tak pernah lelah memberikan doa, dukungan, usaha, serta pengorbanan untuk anak-anaknya.

Serta

### **Almamater tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT yg telah memberikan segenap kekuatan dan kemampuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Perekrutan Aparatur Sipil Negara Di Provinsi Lampung”** dengan tepat waktu. skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis berharap bahwa isi skripsi ini dapat menjadi refrensi yang bermanfaat bagi semua yg memerlukannya. meskipun penulis menyadari adanya kekurangan dalam penulisan skripsi ini. kritik dan saran yang membangun dari semua pihak diharapkan untuk meningkatkan kualitasnya. Penulis ingin menyampaikan penghargaan yang besar kepada semua yang telah memberikan dorongan kontribusi berupa bimbingan, arahan dan dukungan selama proses kuliah hingga proses penyusunan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yg sebesar- besarnya terhadap:

1. Kedua orang tua penulis tercinta, Bapak Selamat Riyadi Dan Ibu Yus Nidar Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang telah diberikan kepada penulis, yang tiada henti-hentinya selalu memberikan kasih sayang, Motivasi dan cintanya kepada penulis. Terimakasih atas do'a dan dukungannya yang selalu diberikan kepada penulis;
2. Ibu Eka Deviani S.H., M.H. selaku Pembimbing I dan Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung, atas bimbingan, masukan dan saran yang telah diberikan dalam proses penyusunan sampai dengan selesainya skripsi;
3. Bapak Dr.Satria Prayoga, S.H.,M.H. selaku Pembimbing II, atas bimbingan, masukan dan saran yang diberikan dalam proses penyusunan sampai dengan selesainya skripsi;

4. Ibu Nurmayani, S.H., M.H. selaku Penguji Utama dan Pembahas I atas masukan dan saran yang diberikan dalam proses perbaikan skripsi;
5. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H. selaku Pembahas II atas masukan dan saran yang diberikan dalam proses perbaikan skripsi;
6. Bapak Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung beserta staf yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti pendidikan;
7. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H.,M.H selaku sekretaris bagian Hukum Administrasi Negara, yang telah banyak membantu penulis sebagai mahasiswa Hukum Administrasi Negara;
8. Bapak Eko raharjo, S.H., M.H, selaku dosen pembimbing Akademik;
9. Bapak Budi Sofyan selaku Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Pemberhentian Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang telah membantu penulis dalam penelitian ini;
10. Segenap Dosen beserta staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama menyelesaikan studi;
11. Kakak Dan adik ku tercinta Ade Yusa Anggraini, Mesva Riza Lista, Ivan Valentino dan Maliki Al-fad Rabi yang merupakan bagian penting dalam perjalanan hidup penulis, yang telah memberikan semangat dan dorongan yang tiada hentinya kepada penulis untuk menyelesaikan masa studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
12. Untuk Sahabat-Sahabat ku Nando, Charles, Bobby, Fery, Nanda, Jimmy, Marta, Lucky, Diky, Riyan,yang selalu membantu, mengerti dan memahami Penulis serta selalu menjadi tempat Penulis bercerita dan berkeluh kesah tentang segala macam hal tanpa rasa khawatir;
13. Kepada teman-teman KHU 20, Rafif, Hisyam, Almer, Akbar, Pandut, Aufa, Nyimbang, Fitrul, Bima, Warek, Andika, Naldi, Galih, Guntur, Caca, Ivo, Salma, Agrevina, Zalfa, Prima, Ammar, Entong dan masih banyak yang tak bisa penulis sebutkan secara satu persatu, yang mana telah mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;

14. Rekan-rekan BEM FH UNILA yang telah membantu penulis dalam melakukan proses pengembangan diri. Kenangan tersebut menjadi semangat untuk penulis dalam melakukan penulisan skripsi. Penulis berharap agar kita dapat sukses menggapai mimpi masing-masing;
15. Rekan-rekan HIMA HAN 2020 Lulu, Citra, Fauzi, Sabina, Muthia, Hisyam, Irvan, Naufal, Caca, Salma, Zalfa, Arini, Ama, Rhajes, Guntur, Naldi, Satrio, Dan masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Yang mana telah banyak membantu penulis dalam menjalankan kepengurusan HIMA HAN dan membentuk selayaknya keluarga kecil, serta saling menguatkan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan saat ini;
16. Teman-Teman pengurus UKM-F Peristiwa 2020 yang telah banyak memberikan pengalaman penulis dalam menjalankan suatu wadah organisasi selama satu periode kepengurusan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
17. Rekan-rekan KKN Pekon Hujung Kecamatan Belalau, Kabupaten Lampung Barat Rezra, Adisya, Riyan, Sagita, Aurel Dan Alfi Yang telah menjadi bagian dari penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Lampung semoga perjalanan pengabdian kita semua dapat menjadi bekal untuk menggapai kesuksesan di masa depan;
18. Kepada Teman-Teman Mugiwara yang telah menjadi bagian penting dalam proses perjalanan penulis dalam menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang selalu memberikan nasihat kepada penulis, yang selalu memberikan kebahagiaan kepada penulis, yang memberikan banyak pengalaman yang tidak akan terlupakan di hidup penulis;
19. Teman-Teman brotherkhiyuk Farhan, Farhansyah, Jodi, Almer, Pancus, Pandut, Hisyam, Takol, Akhdan, Andika, Aufa, bima dan masih banyak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak kenangan canda dan tawa diakhir masa studi penulis;
20. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;
21. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Bandar Lampung, Januari 2025  
Penulis,

**Nikel Amriko**

## DAFTAR ISI

	halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>iv</b>
<b>MENYETUJUI</b> .....	<b>v</b>
<b>MENGESAHKAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian .....	6
1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Peran.....	7
2.1.1 Pengertian Peran .....	7
2.1.2 Jenis-Jenis Peran.....	10
2.2 Badan Kepegawaian Daerah.....	11
2.3 Rekrutmen Pegawai .....	13
2.3.1 Pengertian Rekrutmen.....	13
2.3.2 Tujuan Rekrutmen .....	15
2.3.3 Metode Rekrutmen .....	16
2.3.4 Prosedur Rekrutmen .....	18

2.4	Aparatur Sipil Negara .....	19
2.4.1	Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN).....	19
2.4.2	Jenis-Jenis Pegawai ASN .....	20
2.4.3	Tugas, Fungsi, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara.	22
2.4.4	Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>27</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	27
3.2	Sumber Data dan Jenis Data .....	27
3.2.1	Data Primer .....	27
3.2.2	Data Sekunder .....	27
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.4	Pengolahan Data.....	29
3.5	Analisis Data .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>29</b>
4.1	Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Prekrutan Aparatur Sipil Negara Di Provinsi Lampung .....	29
4.1.1	Gambaran Umum .....	29
4.1.2	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung .....	32
4.1.3	Peran BKD dalam Proses Perekrutan ASN di Provinsi Lampung .....	33
4.2	Mekanisme Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Dalam Proses Prekrutan Aparatur Sipil Negara Di Provinsi Lampung .....	38
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>43</b>
5.1	Kesimpulan .....	43
5.2	Saran .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>45</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Organisasi BKD Provinsi Lampung tahun 2024 .....	32
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Negara Indonesia adalah negara demokrasi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pemerintahan negara Indonesia menganut asas desentralisasi, yaitu dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan sistem otonomi daerah. Salah satu dari penyelenggaraan otonomi daerah yaitu otonomi daerah dalam bidang kepegawaian daerah, yaitu sebagai salah satu faktor penunjang kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Demi suksesnya pemerintahan diperlukan aparatur pemerintah yang berkualitas baik. Aparat daerah ini lebih dikenal dengan istilah pegawai daerah atau Pegawai Negeri Sipil yang berstatus sebagai pegawai daerah otonom.

Sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Keberadaan ASN sangat krusial dalam menjalankan roda pemerintahan di Indonesia. Sejarah mencatat peran penting ASN dalam pembangunan dan mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, kebutuhan akan ASN akan terus ada selama negara ini masih menjalankan fungsi pemerintahan.<sup>1</sup>

Keterlibatan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan pemerintahan di kehidupan bernegara tentunya memiliki catatan sejarah yang sangat panjang. Khususnya di Negara Kesatuan Republik Indonesia, pegawai negeri sipil sebagai salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara memiliki tanggung jawab

---

<sup>1</sup> Erick Fathur Rachman, dkk, 2022, "Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan", Jurnal Unismuh, Vol.3, No.1, hlm.2

besar untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan atau cita-cita Nasional tersebut maka diperlukan seperangkat pegawai negeri sipil yang sadar sebagai abdi masyarakat dan memiliki kualitas yang tinggi, setia, taat, serta patuh dalam menjalankan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kedudukan dan peranan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam setiap lembaga pada prinsipnya adalah ujung tombaknya dalam menjalankan suatu pembangunan pemerintahan di republik indonesia. Perananan dari ASN seperti di analogikan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bahwa bukan senjata yang dimaksud di atas melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibanya dengan benar.<sup>2</sup>

Badan Kepegawaian Daerah merupakan bagian dari tatanan pemerintah di daerah yang memegang peran penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia yaitu sebagai fasilitator dan dinamisator. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sebagai unsur penunjang Pemerintahan Daerah harus dapat menyiapkan aparatur yang profesional, penyelenggaraan serta terdiri dari berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik diklat teknis, fungsional maupun struktural. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua jurusan kepegawaian berada di pemerintah pusat dan pemerintah daerah hanya sebagai pelaksanaan administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan kewenangan yang mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Badan Kepegawaian Daerah. Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan proses kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin dan pembersihan atau pensiun.

---

<sup>2</sup> Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaiaan di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika, hlm. 31

Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang atau peraturan pemerintah. Akan tetapi, meskipun sistem rekrutmen telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya menyaring sumber daya pegawai negeri sipil yang kompeten namun dalam implementasinya belum mempunyai kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme sumber daya manusia sebagai pegawai negeri sipil.

Pada prinsipnya rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam dan oleh suatu instansi. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian,<sup>3</sup>

Demi mewujudkan proses rekrutmen CPNS yang lebih baik, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (KemenPAN-RB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) bekerja sama dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) mengeluarkan kebijakan masing-masing Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PermenPAN-RB) Nomor 61 Tahun 2018 Tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Kedua kebijakan tersebut merupakan pedoman bagi instansi pusat dan daerah untuk melaksanakan rekrutmen CPNS demi menjamin penerapan sistem merit berjalan dengan baik.

Pada kebijakan-kebijakan tersebut seharusnya dipedomani/dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses penerimaan CPNS. Namun dalam kenyataannya masihlah kurang optimal. Hal ini terlihat dalam beberapa

---

<sup>3</sup> Ambar T. Sulistiyani. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta. Graha Ilmu hlm.134

praktek pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang seharusnya ditransparansikan dan dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana tuntunan 5 peraturan pemerintah di atas, namun justru cenderung disalah artikan dan tidak dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab.

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan. Sehingga dalam suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Utamanya dalam fungsinya sebagai aktor pelayanan, untuk sampai kepada apa yang disebut *welfare state* atau negara yang berfungsi sebagai pelayanan terhadap kepentingan publik atau warga negara.

Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai, mustahil instansi tersebut dapat maju dan berkembang.

Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Lampung menghadapi tantangan serius, di mana banyak lulusan SMA dan sarjana tidak terserap dalam sistem kepegawaian. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti persyaratan yang ketat, kurangnya kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, serta tingginya tingkat persaingan di antara calon pelamar. Akibatnya, banyak lulusan yang memiliki potensi dan kemampuan tidak mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi dalam pemerintahan daerah. Penting bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk mengevaluasi dan memperbaiki proses perekrutan agar dapat lebih inklusif dan memberikan peluang yang lebih baik bagi semua lulusan.

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sebagai lembaga di daerah yang menjadi *coordinator* dan berperan dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil memegang aturan dalam pelaksanaan rekrutmen dan dalam pelaksanaannya mendasarkan pada Undang -Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menjadi salah satu bidang yang bertugas dan berkontribusi dalam proses perekrutan calon pegawai negeri sipil di provinsi lampung, Di dalam Peraturan Gubernur Lampung No.59 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja (SOTK) Perangkat Daerah bidang pengadaan dan mutasi dalam BKD provinsi Lampung ini bertugas untuk menyiapkan bahan penyusunan formasi kebutuhan dan daftar susunan Aparatur Sipil Negara dan rencana pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara, Penerimaan dan perubahan status Calon Pegawai Negeri sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk menulis dan meneliti peran badan kepegawaian dalam proses perekrutan aparatur sipil negara di Provinsi Lampung dan akan ditulis dalam skripsi dengan judul **“Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Perekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung”**

## **1.2 Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Prekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung?
2. Bagaimana Mekanisme BKD Provinsi Lampung Dalam Proses Prekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan merujuk pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Prekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung.
2. Untuk Mengetahui Mekanisme BKD Provinsi Lampung Dalam Proses Prekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai Perekrutan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Lampung yang menjadi bagian dari kajian Ilmu Hukum Administrasi Negara. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

### **1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan kepada pembaca mengenai pentingnya peran badan kepegawaian daerah dalam proses perekrutan aparatur sipil negara. Selain itu manfaat ini dapat dilihat dari dua segi, yaitu :

1. Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat yang terdapat pada bagian penulisan, yang berisi tentang kegunaan sistem ilmu pengetahuan yang sesuai dengan minat. Dalam hal ini hasil penelitian memiliki manfaat untuk memberikan pemahaman terkait peran badan kepegawaian daerah dalam proses perekrutan aparatur sipil negara.

2. Praktis

Dalam hal ini, penelitian bermanfaat untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat terkait dengan suatu permasalahan yang ditimbulkan oleh peran badan kepegawaian daerah dalam proses perekrutan aparatur sipil negara dan mekanisme badan kepegawaian daerah dalam perekrutan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Peran**

##### **2.1.1 Pengertian Peran**

Peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah beberapa tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat dan harus dilaksanakan.<sup>4</sup> Peran ialah sesuatu yang diharapkan dimiliki oleh yang memiliki kedudukan dalam masyarakat. Peranan ialah bagian dari tugas utama yang harus dilakukan. Pemeranan ialah proses cara atau perbuatan memahami perilaku yang diharapkan dan dikaitkan dengan kedudukan seorang.

Konsep kewenangan dan peran sering kali digunakan secara bergantian dalam konteks hukum dan pemerintahan. Namun, keduanya memiliki makna yang berbeda namun saling berkaitan. Kewenangan merujuk pada hak atau wewenang yang diberikan kepada seseorang atau lembaga untuk melakukan tindakan tertentu, biasanya berdasarkan undang-undang atau peraturan perundang-undangan. Contohnya, Presiden memiliki kewenangan untuk mengeluarkan Peraturan Pemerintah. Sementara itu, peran merujuk pada fungsi atau tugas yang harus dilaksanakan oleh seseorang atau lembaga, yang seringkali didefinisikan berdasarkan kewenangan yang dimiliki. Misalnya, peran Presiden adalah menjalankan pemerintahan negara sesuai dengan UUD 1945. Kewenangan dapat menjadi dasar peran karena memberikan landasan bagi seseorang atau lembaga untuk menjalankan fungsi tertentu. Sebaliknya, peran adalah manifestasi dari kewenangan yang dimiliki; dengan menjalankan peran, seseorang atau lembaga menunjukkan penggunaan

---

<sup>4</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 667.

kewenangan yang diberikan. Hubungan timbal balik antara kewenangan dan peran terlihat dalam beberapa cara: kewenangan memberikan legitimasi pada peran, sehingga tindakan yang dilakukan dianggap sah, sedangkan peran membatasi lingkup kewenangan, mengartikan bahwa kewenangan tidak bersifat mutlak dan hanya dapat digunakan dalam kerangka peran yang telah ditetapkan. Selain itu, perubahan peran dapat mempengaruhi kewenangan, di mana penugasan baru kepada suatu lembaga mungkin memerlukan penyesuaian kewenangan yang dimiliki.

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.<sup>5</sup>

Pengertian peran menurut Katz dan Kahn pengertian peran merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan berdasarkan karakter dan kedudukannya. Hal tersebut di dasari pada fungsi-fungsi yang dilakukan dalam menunjukkan kedudukan dan juga karakter kepribadian tiap-tiap manusia yang menjalankannya.

Peranan adalah merupakan aspek dari posisi yang bersifat dinamis dari. Seseorang yang telah memenuhi peran ketika dia bertindak sesuai dengan posisinya dan memenuhi hak dan tanggung jawabnya. Posisi dan peran saling berkaitan. Tidak ada posisi tanpa peran, dan tidak ada peran tanpa posisi.<sup>6</sup>

Peran adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kedudukan status sosial. Syarat peran mencakup 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang terhubung dengan posisi di masyarakat.
2. Peran adalah konsep perilaku yang dilakukan individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat disebut sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

---

<sup>5</sup> Soekanto, Soerjono, Teori Peranan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 243.

<sup>6</sup> Khairunisa, (2023) "Peran Dinas Sosial Dalam Penanggulangan Kemiskinan", Matram: Universitas Muhammadiyah Mataram, hlm.17.

3. Peran adalah suatu yang ada karena jabatan. Peran merupakan suatu aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan itu menjalankan peranan tersebut.

Menurut Soerjono Soekanto, peran adalah aspek dinamis dari kedudukan seseorang. Ketika seseorang memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia sedang memainkan suatu peran.<sup>7</sup> Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peran. Sedangkan kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilakukan oleh setiap orang dalam menjalankan kehidupannya.

Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.

Jadi dari beberapa pengertian peran diatas, dapat disimpulkan bahwa Peran adalah Bentuk dari perilaku seseorang dalam kegiatan berorganisasi yang dimana meliputi Hak, kewajiban, kepercayaan dan norma yang yang terhubung sebagaimana yang telah dikonseptualiasikan oleh orang-orang dalam situasi sosial tertentu.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian peran adalah suatu tindakan yang membatasi seseorang atau suatu organisasi untuk melakukan suatu tugas sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati untuk dapat dilakukan dengan sebaik mungkin.

---

<sup>7</sup> Nuruni dan Kustini, (2011). *Experiential Marketing, Emotional Branding, and Brand*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, hlm 7.

### 2.1.2 Jenis-Jenis Peran

Peran dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut :<sup>8</sup>

#### 1. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

#### 2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

#### 3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.

Peran mencakup tiga hal, yaitu:<sup>9</sup>

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan;
2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi;
3. Peranan yang dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peran yang ada dalam masyarakat dapat diklasifikasikan sesuai dengan sudut pandang yang diambil, antarlain:

- a. Peran yang diharapkan, Masyarakat menghendaki peran yang diharapkan dilaksanakan secermat-cermatnya sesuai dengan peraturan. Peran ini antara lain hakim, pilot pesawat, dan

---

<sup>8</sup> Ibid,

<sup>9</sup> Zuhaqiqi, "Peran Pemerintah Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Adat", (Mataram, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020), hlm. 31.

sebagainya. Peran-peran ini merupakan peran yang “tidak dapat ditawar”, harus dilaksanakan seperti yang ditentukan.

- b. Peran yang disesuaikan, Dalam melaksanakannya harus lebih luwes dari pada peran yang diharapkan, bahkan kadang-kadang harus disesuaikan, peran yang disesuaikan mungkin tidak cocok dengan situasi setempat, tetapi kekurangan yang muncul dianggap wajar oleh masyarakat. Suatu peran disesuaikan bukan karena manusia pelakunya, tetapi karena faktor-faktor diluar manusia. Yaitu situasi dan kondisi yang selalu baru dan sering sulit diramalkan sebelumnya.

## 2.2 Badan Kepegawaian Daerah

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa Pegawai Negeri merupakan aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Selain itu, Pasal 17 ayat (1) mengharuskan pemerintah untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dan pangkat tertentu. Untuk itu, pemerintah telah mengambil langkah-langkah dalam menyusun standar nama, ringkasan jabatan, dan uraian tugas sebagai dasar untuk klasifikasi dan standar kompetensi jabatan. Dengan demikian, hukum kepegawaian telah mengalami perubahan dan perkembangan yang pesat, memungkinkan pegawai negeri untuk mengembangkan karier tidak hanya melalui jalur jabatan struktural, tetapi juga melalui jalur jabatan fungsional, yang terbagi menjadi jabatan fungsional umum dan khusus.<sup>10</sup>

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam rangka terwujudnya tujuan nasional bagi masyarakat

---

<sup>10</sup> Eka Deviani dan Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media, hlm.10

yang taat dan patuh akan hukum, demokratis, adil dan makmur diperlukan Pegawai Negeri ataupun aparatur negara yang bertugas untuk mengabdikan dan melayani masyarakat dengan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Tugas Pokok :

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Fungsi :

Sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian daerah antara lain mempunyai fungsi:

- 1) perumusan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian;
- 2) pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- 3) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- 4) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur di bidang kepegawaian; dan
- 5) pengelolaan administratif.
- 6) Kepala;
- 7) Sekretariat, membawahi:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan; dan
  - c. Sub Bagian Perencanaan.
- 8) Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, membawahi:
  - a. Sub Bidang Pengadaan dan Status Pegawai;
  - b. Sub Bidang Mutasi Pegawai dan Penataan Pegawai; dan
  - c. Sub Bidang Kepangkatan.
- 9) Bidang Pengembangan Pegawai, membawahi:

- a. Sub Bidang Seleksi, Pendidikan dan Latihan;
  - b. Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi; dan
  - c. Sub Bidang Penataan Jabatan Fungsional
- 10) Bidang Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai, membawahi:
- a. Sub Bidang Pemberhentian dan Pensiun Pegawai;
  - b. Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai; dan
  - c. Sub Bidang Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- 11) Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, membawahi:
- a. Sub Bidang Data Kepegawaian;
  - b. Sub Bidang Dokumentasi Kepegawaian; dan
- Sub Bidang Penyajian, Pelaporan Data dan Informasi Kepegawaian.

## 2.3 Rekrutmen Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya rekrutmen merupakan rangkaian guna mencari dan menarik pelamar kerja oleh suatu instansi, dengan kata lain rekrutmen dikatakan sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>11</sup>

Menurut Syuhadak proses rekrutmen bukanlah hanya meliputi serangkaian kegiatan pada saat pengadaan Pegawai. Akan tetapi serangkaian kegiatan yang dilakukan sebelumnya yang sudah ada dalam perencanaan kebutuhan pegawai. analisis jabatan, formasi barulah sampai kepada pengadaan pegawai.<sup>12</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan rekrutmen adalah calon pegawai. Sedangkan Kamus Bahasa Inggris rekrutmen

---

<sup>11</sup> Rachman, E. F., Mappamiring, M., & Nasrulhaq, N. (2022). Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, hlm, 368.

<sup>12</sup> Harbani, P. (2002). Teori Ilmu Administrasi Public. Jakarta: Alfabeta, hlm 46.

(recruitment) adalah pengerahan. Menurut Moekijat, perekrutan adalah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat dan melamar pekerjaan. Prosesnya diawali dengan pencarian karyawan/pegawai baru dan diakhiri dengan lamaran. Hasilnya adalah sekelompok pencari kerja yang dipilih untuk karyawan/pegawai baru.<sup>13</sup>

Salah satu isu yang perlu diperhatikan dalam filosofi rekrutmen adalah apakah akan mempromosikan sebagian besar pegawai dari dalam organisasi ataukah mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang hierarki. Selain itu perihal apakah penekanannya pada sekedar mengisi lowongan saja ataukah pengangkatan untuk tujuan jangka panjang.

Menurut Sheila M. Rioux, Ph.D., dan Paul Bernthal, Ph.D dalam *recrutmen and selection practices* perekrutan merupakan rangkaian kegiatan tentang pengidentifikasian dan penarikan calon calon yang berpotensi dari dalam dan satu organisasi luar untuk mulai mengevaluasi mereka untuk ketenaga-kerjaan masa depan. Begitu calon calon dikenali, satu organisasi dapat mulai proses pemilihan. Hal ini termasuk pengumpulan, mengukur, dan mengevaluasi informasi tentang kecakapan-kecakapan calon untuk posisi-posisi yang ditetapkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian proses mencari dan menemukan pegawai atau pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang ada pada sebuah instansi maupun organisasi. Pada prinsipnya yang disebut rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari, memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

---

<sup>13</sup> Syamsir, S., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara, hlm 2.

### 2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan adanya perekrutan atau rekrutmen bagi pegawai adalah, sebagai berikut :<sup>14</sup>

- a. Rekrutmen diadakan sebagai strategi responsivitas politik, hal ini disesuaikan dengan gejolak di suatu negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan sumber daya manusia secara sektoral yang berubah-ubah pula.
- b. Rekrutmen diadakan sebagai alat keadilan sosial, dalam hal ini penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila dibiarkan.
- c. Rekrutmen pegawai diadakan sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien, penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.

Menurut Rivai dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, tujuan dari rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Wilson, tujuan adanya rekrutmen adalah :<sup>15</sup>

- a. Untuk membantu peningkatan keberhasilan proses pemulihan bagi para pegawai dan juga suatu cara untuk mengurangi calon pegawai yang tidak sesuai dengan syarat untuk menjadi pegawai.
- b. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.

---

<sup>14</sup> Sulistiyani, A. T dan Rosidah. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, hlm 95.

<sup>15</sup> Wilson, Bangun. 2012 . "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, hlm 141

Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.

### 2.3.3 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen pegawai memiliki dampak signifikan terhadap jumlah calon pegawai yang mengikuti proses seleksi. Hal ini karena metode yang digunakan dalam rekrutmen akan mempengaruhi bagaimana dan dari mana calon pegawai ditemukan, serta seberapa banyak mereka tertarik untuk berpartisipasi dalam proses tersebut. Menurut Mangkuprawira, metode rekrutmen dibagi menjadi dua kategori utama yang berbeda, yaitu metode internal dan metode eksternal, diantaranya sebagai berikut: <sup>16</sup>

1) Metode Rekrutmen dari dalam (Rekrutmen Internal) meliputi:

a) Penempatan Pekerjaan

Dalam metode ini posisi yang dapat dirumuskan lewat buletin ataupun papan pengumuman perusahaan. Prosedur penempatan pekerjaan membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam perusahaan. Informasi yang disampaikan dalam pengumuman meliputi keseluruhan kepentingan persoalan yang menyangkut pekerjaan, seperti uraian pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang diisyaratkan, gaji dan apakah pekerjaan penuh waktu atau paruh waktu.

b) Inventaris Keahlian

Secara esensial, inventaris meliputi daftar nama karyawan, pendidikan, posisi sekarang, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuan pekerjaan terkait and kualifikasi lainnya. Perusahaan dapat meneliti melalui inventarisasi keahlian untuk mengidentifikasi calon potensial untuk mengisi lowongan kerja di posisi tertentu melauai computer

---

<sup>16</sup> Andi Permana (2014). Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta Universitas Negeri Yogyakarta, Hlm 16.

c) Penawaran Pekerjaan

Prosedur secara khusus menspesifikasi semua pekerjaan yang tercakup dalam pekerjaan yang harus diisi oleh pelamar yang berkualifikasi dari unit perusahaan yang menawarkannya.

d) Rekomendasi Karyawan

Seorang karyawan yang merekomendasikan seseorang untuk dipekerjakan memperoleh sedikit bonus.

2) Metode Rekrutmen dari luar ( Rekrutmen Eksternal )

a) Institusi Pendidikan

Rekrutmen karyawan dapat berasal dari kalangan lembaga pendidikan, mulai dari sekolah menengah umum dan kejuruan sampai perguruan tinggi.

b) Iklan

Iklan merupakan salah satu jalur menarik calon pelamar. Media yang digunakan berbentuk surat kabar, majalah, jurnal ilmiah dan bentuk media lainnya (seperti radio). Media TV sangat jarang digunakan karena biayannya sangat mahal. Walaupun jangkauannya lebih luas.

c) Agen Pemerintah

Setiap pemerintahan agen atau divisi penempatan tenaga kerja yang dikelola oleh Departemen Tenaga Kerja

d) Agen Swasta

Setiap layaknya perusahaan, agen swasta secara aktif mencari dan bahkan memperoleh informasi tentang lowongan kerja dari perusahaan tertentu.

e) Perusahaan Pencari Tenaga Eksekutif

Mencari langsung dan menghubungi para karyawan yang sudah memiliki potensi eksekutif, baik langsung lewat lobi-lobi aktif maupun tidak langsung berhadapan (melalui telpon dan surat).

Berdasarkan metode rekrutmen pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen pegawai ada dua macam, yaitu: metode rekrutmen internal (meliputi: penempatan pekerjaan, inventaris keahlian, penawaran pekerjaan dan rekomendasi karyawan) dan metode eksternal (meliputi: institusi

pendidikan, iklan, agen pemerintah, agen swasta, dan perusahaan pencari tenaga eksekutif).

#### **2.3.4 Prosedur Rekrutmen**

Calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan, misalnya :
  - a. Ijasah terakhir
  - b. Surat kelakuan baik dari kepolisian
  - c. Surat keterangan dari Kantor tenaga Kerja (sudah terdaftar di kantor tenaga kerja)
  - d. Tidak terlibat gerakan terlarang
  - e. Surat keterangan Kesehatan
- 2) Setelah lamaran diajukan maka diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas yang berwenang pada instansi tersebut.
- 3) Pada saatnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan ujian akan diselenggarakan, dan mata ujian apa saja yang akan diujikan.
- 4) Metode pada saat ujian diadakan dapat berupa :
  - a. Menjawab soal dengan uraian (essay),
  - b. Check points, pilih satu yang dianggap paling tepat dari beberapa jawaban yang akan dipilihnya,
  - c. Metode wawancara
- 5) Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon pegawai yang dibutuhkan .
- 6) Status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.

---

<sup>17</sup> *Ibid*

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa langkah untuk menjadi pegawai suatu organisasi yang meliputi: mengajukan surat lamaran, pemberian tanda calon terdaftar, pemberian info pelaksanaan ujian seleksi, pelaksanaan ujian, pengumuman hasil ujian, dan masa pegawai percobaan.

## **2.4 Aparatur Sipil Negara**

### **2.4.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Dalam pembahasan pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian Negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Di dalam bukunya, Logemann mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan setiap pejabat yang memiliki hubungan dinas pada setiap neagara. Kamus Besar Umum Bahasa Indonesia juga memberikan definisi bahwa “Aparatur Negara” yaitu alat kelengkapan negara, terutama pada bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang memiliki tanggung jawab pada pelaksanaan roda pemerintahan sehari-hari sedangkan “Sipil” memiliki arti penduduk atau rakyat, jadi dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai atau alat kelengkapan negara yang bertanggung jawab di bidang pemerintahan.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 1 Angka 1 mendefinisikan bahwa “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas

negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Menurut Musanef dalam buku manajemen kepegawaian di Indonesia mengemukakan bahwa unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global.<sup>18</sup> Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:

- 1) Memenuhi syarat yang ditentukan
  - 2) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang
  - 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya
- Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

#### **2.4.2 Jenis-Jenis Pegawai ASN**

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, jenis Aparatur Sipil Negara terdiri atas :

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK)

Pegawai ASN berkedudukan sebagai Aparatur Negara Yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan Oleh Pimpinan Instansi Pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi dari semua golongan dan partai politik.

##### **a. Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Arum Siniwi (2010) Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm 30

<sup>19</sup> Ishak, T., & Nurmayana, N. (2018). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (Bpsdm) Kota Lhokseumawe terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, hlm, 32

Pegawai negeri sipil dibagi menjadi dua, yaitu pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah. Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada APBN dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nondepartemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya, sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Pegawai negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pegawai artinya orang yang bekerja pada Pemerintahan (perusahaan dan sebagainya), sedangkan Negeri artinya Negara atau Pemerintah. sehingga dapat dikatakan bahwa Pegawai negeri sipil merupakan orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.

Menurut Kranenburg dalam buku Hukum Kepegawaian di Indonesia, memberikan pengertian dari pegawai negeri sipil yaitu pejabat yang ditunjuk, pengertian ini memberikan penjelasan bahwa pejabat yang tidak ditunjuk atau dalam artian pejabat yang mewakili atas dasar pemilihan seperti anggota legislatif, hakim agung, pimpinan komisi, presiden dan sebagainya bukanlah pegawai. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil yang menitik beratkan pada hubungan antara Negara dengan pegawai negeri sipil dengan memberikan pengertian pegawai negeri sipil sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.

Pengertian pegawai negeri menurut Mahfud M.D dalam buku Hukum Kepegawaian, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian Stipulatif dan pengertian Ekstensif ( perluasan pengertian ).

- a) Pengertian Stipulatif Pengertian yang bersifat Stipulatif berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan- peraturan Kepegawaian dan pada

umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.

- b) Pengertian Ekstentif Selain dari Pengertian Stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan pegawai negeri menurut Peraturan Kepegawaian, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri. Artinya di samping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu.

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri Sipil dalam hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah, dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri Sipil.<sup>20</sup>

- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK)

Menurut pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

#### **2.4.3 Tugas, Fungsi, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Tugas, Fungsi, dan Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilihat dari Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. pada Pasal 10 menjelaskan terkait Fungsi ASN Sebagai berikut :

---

<sup>20</sup> Moningka, S. B. (2014). Efektivitas kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik di kantor kelurahan kolongan kecamatan tomohon tengah kota tomohon. *Jurnal Politico*., hlm 41.

- a. Pelaksana kebijakan publik, tugas dan peran dari ASN salah satunya adalah sebagai pelaksana kebijakan publik yakni untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pelayanan publik, ASN berperan sebagai pelayanan publik guna memenuhi kebutuhan layanan sesuai dengan peraturan untuk semua warga negara dan penduduk, baik itu barang, jasa, maupun layanan administratif, yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik;
- c. Perikat dan pemersatu bangsa, ASN selalu berpegang teguh pada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah, serta menempatkan martabat ASN di atas segalanya ASN juga selalu mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, individu, atau kelompok.

Tugas seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) melibatkan berbagai tanggung jawab dan aktivitas yang terkait dengan fungsi dan peran mereka di dalam organisasi pemerintah. Tugas ASN dapat bervariasi tergantung pada jabatan, bidang tugas, dan level organisasi tempat mereka bekerja. Namun secara umum telah diatur pada Pasal 11 terkait Tugas ASN yaitu :

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan, Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) melibatkan berbagai fungsi dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Pasal 12 menjelaskan bahwa Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Peran ASN sangat penting dalam menjamin terlaksananya pemerintahan yang baik, efektif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Penegakan etika

dan integritas dalam melaksanakan tugas juga merupakan bagian integral dari peran ASN.

#### **2.4.4 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel. Hak pegawai ASN adalah menerima Penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri dan bantuan hukum.

Mengacu pada pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, hak-hak yang diterima oleh pegawai ASN antara lain:

- a. Penghasilan, penghasilan yang diterima oleh para pegawai ASN yaitu berupa gaji atau upah.
- b. Penghargaan yang bersifat motivasi, pegawai ASN baik PNS dan PPPK berhak atas penghargaan yang bersifat motivasi berupa finansial atau non finansial.
- c. Tunjangan dan fasilitas, pegawai ASN berhak atas penerimaan tunjangan dan fasilitas yakni berupa fasilitas individu ataupun fasilitas jabatan.
- d. Jaminan sosial, jaminan sosial yang diterima oleh pegawai ASN antara lain jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun yang dibayarkan setelah ASN berhenti dan jaminan hari tua.
- e. Lingkungan kerja, hak lingkungan kerja bagi ASN dapat berupa fisik dan non fisik
- f. Pengembangan diri, hak pengembangan diri bagi ASN yaitu pengembangan bagi talenta dan karier serta pengembangan kompetensi dalam bekerja.
- g. Bantuan hukum, pegawai ASN berhak mendapat bantuan hukum baik berupa litigasi ataupun nonlitigasi.

Kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup berbagai aspek yang menentukan tanggung jawab dan perilaku mereka sebagai pelayan publik. Dalam Undang Undang tersebut juga mengatur mengenai kewajiban dari ASN yaitu pada Pasal 24 :

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
- b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- c. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
- d. menjaga netralitas; dan
- e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Melalui pemenuhan kewajiban-kewajiban ini, diharapkan ASN dapat memberikan kontribusi positif bagi pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. Bagi Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin. Instansi Pemerintah juga wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Pio, E. R. C. (2019). Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara terhadap Perbuatan Melawan Hukum dalam Menjalankan Kewenangannya. *Lex Administratum*, hlm 116

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara Normatif Empiris. Penelitian normatif empiris merupakan jenis penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris yang berupa produk perilaku hukum, yaitu berupa implementasi ketentuan hukum positif secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi pada kehidupan bermasyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>22</sup> dengan demikian, data dan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibutuhkan untuk mengidentifikasi masalah terkait proses perekrutan pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

### **3.2 Sumber Data dan Jenis Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data lapangan dan kepustakaan, sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### **3.2.1 Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan yang didapatkan oleh peneliti dari beberapa pihak yang bersangkutan dengan penelitian. sebagai bahan dasar untuk diteliti yaitu peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini dan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian dengan maksud untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman guna mengeksplorasi ketentuan hukum yang berlaku serta kejadian yang terjadi

---

<sup>22</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004. Hukum dan Penelitian Hukum Cet-1, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm 52.

lapangan.<sup>23</sup> Data primer adalah penelitian yang menelaah dan mengkaji terkait perilaku hukum seseorang atau masyarakat yang berkaitan dengan hukum dengan cara wawancara terhadap pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian yang berjudul “Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Perekrutan Aparatur Sipil Negara Di Provinsi Lampung” ini pihak yang menjadi narasumber adalah:

1. Bapak Budi Sofyan, S.Sos., M.Si selaku Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Pemberhentian Pegawai Bdan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang substansinya berkaitan dengan hukum. Data sekunder yang telah diperoleh, ditelaah, dan dikumpulkan oleh peneliti dalam penelitian ini terdiri dari 3 bahan, yaitu :

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer bersumber dari Peraturan Perundang-undangan yang memiliki otoritas tinggi dan bersifat mengikat guna penyelenggaraan kehidupan masyarakat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian. Bahan Hukum Primer yang digunakan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesianomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

---

<sup>23</sup> Salim, H. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Kencana, Jakarta, hlm. 15.

6. Peraturan Gubernur Nomor. 45 Tahun 2022 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah literatur yang menjadi referensi atau pustaka acuan yang memberikan penjelasan materi yang berkaitan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku yang diperlukan dengan judul dan permasalahan yang berkaitan masalah yang diteliti, jurnal hukum atau literatur yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian atau karya tulis ilmiah oleh peneliti lain dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang dapat dikatakan sebagai petunjuk ataupun penjelasan berkaitan dengan bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder meliputi surat kabar dan internet, serta Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan merupakan studi yang dilakukan dengan melakukan serangkaian kegiatan seperti membaca, menganalisis, serta mengutip sejumlah referensi atau literatur berupa tulisan (baik buku, artikel, jurnal, dan lain-lain), selain itu melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.<sup>24</sup>

2. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan suatu kegiatan yang melibatkan pengumpulan data atau informasi secara langsung di lapangan yang berhubungan dengan topik atau masalah yang ingin diteliti. Dalam melakukan studi lapangan,

---

<sup>24</sup> Siregar, A. Z., & Harahap, N. (2019). *Strategi dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Publikasi*. Deepublish, Sleman, hlm. 4.

peneliti melakukan observasi langsung, pengumpulan sampel atau data dan wawancara secara terbuka.<sup>25</sup>

### 3.4 Pengolahan Data

Dalam rangka mempermudah peneliti melakukan analisis data yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti, maka dilakukan pengelolaan data. Pengelolaan data dalam penelitian ini meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data merupakan prosedur yang digunakan untuk menentukan data yang sesuai dengan pokok bahasan dan juga untuk menentukan adanya kemungkinan kesalahan atau kekeliruan data yang diperoleh.

2. Klasifikasi Data

Klasifikasi data merupakan pengelompokan data sesuai dengan kerangka bahasan, yang kemudian diklasifikasikan menurut data yang telah ditetapkan sehingga data yang digunakan akan akurat.

3. Penyusunan Data

Penyusunan data merupakan prosedur penempatan data pada pokok bahasan masing – masing sesuai dengan sistematis, sehingga memudahkan peneliti dalam menafsirkan data.

### 3.5 Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu merupakan analisis data yang dilakukan dengan cara menggambarkan fakta yang terdapat di lapangan dan seluruh fenomena yang terjadi selama penelitian berlangsung dengan menjelaskan secara terperinci dalam bentuk kalimat.<sup>26</sup> Dan dalam penelitian ini dilaksanakan melalui wawancara terhadap beberapa pihak narasumber.

---

<sup>25</sup> Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish, Sleman, hlm. 24.

<sup>26</sup> Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara, Surabaya, hlm. 8

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Pembahasan pada bagian sebelumnya, penulis menarik Kesimpulan, diantaranya:

1. Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dalam proses perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) sangatlah krusial dan mencakup berbagai aspek penting. BKD bertanggung jawab mulai dari perencanaan dan penganggaran, penyusunan formasi, hingga pelaksanaan seleksi dan penetapan NIP. Selain itu, BKD juga memastikan koordinasi yang efektif dengan instansi terkait serta transparansi dalam pengumuman hasil seleksi calon Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Lampung. Peran ini menjamin bahwa proses perekrutan dilakukan dengan standar yang tinggi, memastikan calon ASN yang terpilih memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas di sektor publik.
2. Mekanisme yang diterapkan oleh BKD Provinsi Lampung dalam proses rekrutmen ASN mencerminkan pendekatan yang terstruktur dan berfokus pada transparansi serta keadilan. Proses dimulai dengan analisis jabatan dan penyusunan formasi yang mendetail, dilanjutkan dengan pengumuman seleksi secara luas. Pendaftaran dilakukan secara daring untuk efisiensi, diikuti oleh seleksi administrasi dan kompetensi yang komprehensif. Tahapan akhir berupa orientasi dan pelantikan memastikan calon ASN siap menjalankan tugas dengan pemahaman yang mendalam tentang etika dan tanggung jawab mereka. Dengan mekanisme ini, BKD Provinsi Lampung berkomitmen untuk membangun aparatur sipil yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan pelayanan publik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan dari hasil penelitian diatas, disarankan secara umum kepada Badan Kepegawaian atau instansi terkait dalam proses rekrutmen ASN yaitu:

1. Untuk memperkuat peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam proses rekrutmen ASN, disarankan agar BKD terus meningkatkan kapasitas manajerial dan teknis stafnya melalui pelatihan berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pengelolaan rekrutmen dilakukan dengan keterampilan terbaru dan sesuai dengan best practices. Selain itu, BKD perlu memperkuat koordinasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan instansi terkait lainnya untuk menyelaraskan kebijakan dan standar rekrutmen, sehingga meminimalisir kesalahan dan ketidaksesuaian. Penerapan teknologi informasi yang lebih maju, seperti sistem manajemen kepegawaian berbasis cloud dan alat analisis data, juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses administrasi kepegawaian.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas mekanisme rekrutmen ASN, disarankan agar BKD Provinsi Lampung mengoptimalkan proses pendaftaran online dengan memperhatikan umpan balik dari calon peserta untuk meningkatkan pengalaman pengguna. Evaluasi dan penyesuaian berkala terhadap prosedur seleksi harus dilakukan untuk memastikan relevansi dan efektivitas tes dalam menilai kompetensi calon ASN. BKD juga harus memastikan transparansi yang lebih baik dengan mengumumkan hasil seleksi secara jelas dan tepat waktu serta menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses untuk calon peserta. Selain itu, program orientasi bagi ASN yang baru diangkat perlu dikembangkan lebih lanjut untuk mencakup aspek-aspek penting terkait etika kerja, budaya organisasi, dan tugas-tugas spesifik, guna memfasilitasi adaptasi yang cepat dan efektif di lingkungan kerja baru.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, (1998) Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Deviani, Eka dan Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media
- Harbani, P. (2002). *Teori Ilmu Admnistrasi Public*. Jakarta: Alfabeta.
- Hartini, Sri, 2008. *Hukum Kepegawaiaan di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika
- Muhammad, Abdulkadir, 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum Cet-1*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rosidah, A. T. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Sleman: Deepublish.
- Salim, H. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, Dan Jenis*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, A. Z., & Harahap, N. (2019). *Strategi Dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dan Publikasi*. Sleman: Deepublish.
- Soekanto, S. (2002). *Teori Peranan*. Jakarta: Alfabeta.
- Syamsir, S., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Thoha, 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: PT. Prendamedia Group
- Wilson, Bangun. 2012 . "*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

## **B. UNDANG UNDANG**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017

Menajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeri Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Gubernur Nomor. 45 Tahun 2022 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi

## **C. SUMBER LAINNYA**

### **Jurnal**

Andi Permana (2014). Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta Universitas Negeri Yogyakarta, , 4(3).

Arum Siniwi (2010) Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 1-135.

Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, (1998) Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.

Erick Fathur Rachman, dkk, 2022, "Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan", Jurnal Unismuh, Vol.3, No.1, hlm.2

Harbani, P. (2002). Teori Ilmu Administrasi Public. Jakarta: Alfabeta.

Ishak, T., & Nurmayana, N. (2018). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (Bpsdm) Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Asia-Pacific Journal Of Public Policy*, 4(2), 40-54.

Khairunnisa, K. (2023). *Peran Dinas Sosial Dalam Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus Di Dinas Sosial Kabupaten Bima)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).

Lazarus Watopa, dkk, 2018, "Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Perekrutan Aparatur Negeri Sipil Di Kabupaten Waropen Provinsi Papua", E-Journal Unstrat, hlm.5

- Moningka, S. B. (2014). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon. *Jurnal Politico*, 3(1).
- Pio, E. R. C. (2019). Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dalam Menjalankan Kewenangannya. *Lex Administratum*, 6(4).
- Rachman, E. F., Mappamiring, M., & Nasrulhaq, N. (2022). Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*
- Zulhaqiqi, Z. (2020). *Peran Pemerintah Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Adat* (Doctoral Dissertation, Universitas\_Muhammadiyah\_Mataram)

### **Website**

<https://bkd.provlampung.go.id> diakses pada 20 Maret 2024

<https://lampung.tribunnews.com/2024/01/08/pemprov-lampung-tunggu-arahan-pusat-soal-rekrutmen-fan-formasi-asn> diakses pada 23 Maret 2024

### **Wawancara**

Wawancara Bersama Ibu Meiry Harika Sari, S.STP.,M.M selaku Kepala Dinas  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

Wawancara dengan Bapak Budi Sofyan selaku Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi,  
dan Pemberhentian Pegawai Bdan Kepegawaian Daerah Provinsi  
Lampung