

**IMPLEMENTASI PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2013
TENTANG REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
PERSPEKTIF SIYASAH TANFIZIYAH
(Studi di Kepolisian Daerah Bengkulu)**



TESIS

Diajukan Sebagai Syarat Menulis Tesis

Oleh :

NYARNA
NIM.201176006

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA/ SIYASAH
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SOEKARNO
BENGKULU
TAHUN 2022 M / 1443 H**



KEMENTERIAN AGAMA Republik Indonesia
UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA (S2)

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis yang berjudul :

"Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Negara Republik Indonesia Perspektif Siyasa Tanfizyah (Studi Di Kepolisian Daerah Bengkulu)"

Penulis

NYARNA
NIM. 2011760006

Dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tesis Program Pascasarjana (S2) UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang dilaksanakan pada hari Jum'at tanggal 29 Juli 2022.

| NO. | NAMA | TANGGAL | TANDA TANGAN |
|-----|---|---------|--------------|
| 1 | Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH (Ketua) | | |
| 2 | Dr. H. Suardi Abbas, SH, MH (Sekretaris) | | |
| 3 | Dr. Imam Mahdi, SH, MH (Anggota) | | |
| 4 | Dr. Ismail Jalili, MA (Anggota) | | |

Mengetahui
Rektor UINFAS Bengkulu,

Prof. Dr. H. Zulkarnain, M. Pd
NIP. 19620101 199403 1 005

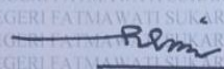
Bengkulu, Juli 2022
Direktur PPs UINFAS Bengkulu,

Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag
NIP. 19720611 200501 1 002

**PERSETUJUAN PEMBIMBING
HASIL PERBAIKAN SETELAH UJIAN TESIS**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

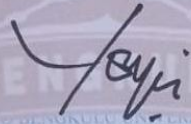

Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH

NIP. 19600307 199202 1 001


Dr. Imam Mahdi, SH, MH

NIP. 19650307198903 1 005

Mengetahui
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara


Dr. Ismail Jalili, MA
NIP. 19740618 200901 1 004

Nama : **Nyarna**

NIM : **2011760006**

No. Hp/WA : **081377534003**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang Saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum (MH) dari Program Pascasarjana (S2) UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu seluruhnya merupakan karya Saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya Saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang Saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2022
Saya yang menyatakan,



Nyarna
NIM. 2011760006

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Dr. Imam Mahdi, SH, MH
NIP. : 19650307 198903 1 005
Jabatan : Wakil Direktur Program Pascasarjana UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Telah dilakukan Verifikasi plagiasi melalui *Aplikasi Turnitin* Terhadap Tesis Mahasiswa di Bawah ini :

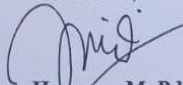
Nama : Nyarna
NIM : 2011760006
Program Studi : HTN
Judul Tesis : Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2013 Tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri sipil di Kepolisian Negara Republik Indonesia (studi di Kepolisian Daerah Bengkulu)

Yang bersangkutan dapat diterima dengan indikasi plagiasi sebesar 24%. Demikian surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Mengetahui Ketua Verifikasi,


Dr. Imam Mahdi, SH, MH
NIP. 19650307 198903 1 005

Bengkulu, Juli 2022
Verifikator,


Haryono, M. Pd

MOTTO

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada

(Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyeyang nama Allah yang maha pengasih, lagi maha penyayang,

Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua saya, Bapak Citro Wiyono
2. Istriku tercinta Yeti Agustriyani
3. Anak tersayang : Queenisa Augustina Azzara, Sulthon Azka Fadilla, Prabu Permana Putra
4. Saudara Kandung : Kakak Gunardi dan adik Nyoto, SH, MH
5. Instansi POLRI tempat saya bekerja,
6. Kampus tercinta UIN Fatmawati Soekarno
7. Dan Seluruh Masyarakat Indonesia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kalimat mulia yang selalu kita lafaskan sebagai bentuk puji dan sukur atas kehadiran Allah SWT zat yang maha mulia, zat yang mahaperkasa sang pemilik segala ilmu pengetahuan hingga berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyusun tesis ini hingga tuntas.

Dalam tesis ini, penulis memilih tajuk penelitian yang berjudul Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Negara Republik Indonesia Perspektif Siyasah Tanfiziyah (Studi Di Kepolisian Daerah Bengkulu)

Tak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu dosen yang telah membantu dalam proses baik itu pengarahan judul maupun proses penulisan tesis ini sendiri.

Penulis amat menyadari bahwa tesis ini banyak sekali menuai kekurangan baik itu dalam segi penulisan, sistematika serta substansi dari tesis ini sendiri,

Dari itu penulis sangat berharap kritik dan saran juga wejangannya agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan sesuai dengan aturan aturan yang berlaku atas bimbingan bapak/ibu dosen pembimbing sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini dan untuk semua kesempatan dan perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Bengkulu,..... 2022

Penulis

Nyarna
NIM. 201176006

MOTTO

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih, lagi maha penyayang, Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua saya, Bapak Citro Wiyono
2. Istriku tercinta Yeti Agustriyani
3. Anak tersayang : Queenisa Augustina Azzara, Sulthon Azka Fadilla, Prabu Permana Putra
4. Saudara Kandung : Kakak Gunardi dan adik Nyoto, SH ,MH
5. Instansi POLRI tempat saya bekerja,
6. Kampus tercinta UIN Fatmawati Soekarno
7. Dan Seluruh Masyarakat Indonesia

ABSTRAK

Nyarna: implementasi peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang rekrutmen calon pegawai negeri sipil di kepolisian negara republik indonesia perspektif siyasah tanfiziyah (studi di kepolisian daerah bengkulu)

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia (PNS) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus memiliki tujuan sebagai proses penjangkaran para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekrutmen transparan dan akuntabel.

Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia termasuk pegawai negeri di instansi Kepolisian Republik Indonesia sistem perekrutan pegawai negeri sipil dalam instansi atau lembaga Kepolisian Republik Indonesia di atur Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Ketentuan mengenai hal tersebut di atas di atur secara eksplisit dalam peraturan kepolisian republik indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia Sebagaimana sudah dibahas di atas bahwa penerimaan calon pegawai negeri sipil yang mengabdikan di instansi kepolisian republik Indonesia di atur di dalam peraturan kepolisian republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia yang secara eksplisit mengatur secara detail baik itu prosedur mekanisme seluruh ketentuan teknis yang harus di lalui dalam proses penerimaan tersebut namun apakah di kepolisian daerah bengkulu yang beberapa bulan lalu membuka penerimaan tersebut sudah sesuai dengan mekanisme yang di amanatkan di dalam peraturan kapolri tersebut, bagaimana dengan anasir lainnya yang melingkupi atas proses tersebut apa saja kendala dan hambatan atas proses penerimaan CPNS di lingkungan kepolisian daerah Bengkulu

Penelitian ini termasuk dalam kategori jenis penelitian hukum empiris, dalam penelitian hukum empiris, dalam penelitian hukum empiris data primer merupakan data utama yang akan dianalisis Tempat Penelitian adalah di Kepolisian Daerah Bengkulu yang beralamat di jalan H. Adam Malik KM.9, Sido Mulyo, Kecamatan. Gading Cempaka., Kota Bengkulu

Hasil dari pembahasan tesis ini bahwa Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia telah sesuai prosedur, prinsip dan tujuan yang termuat dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 hanya saja ada berdasarkan keterangan dari narasumber pelaksanaan CPNS Polri di Polda Bengkulu tahun 2021 tersebut jelas dalam rekrutmen dan seleksi pegawai sangat transparan, akuntabel, humanis serta tidak ada kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Namun ada beberapa persoalan dalam penerapan peraturan tersebut yaitu minimnya referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem dalam penerimaan CPNS kemudian Masih banyak calon pendaftar yang belum mengerti proses penerimaan CPNS Polri

Tinjauan Siyasah Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen Calon pegawai negeri sipil di Kepolisian Daerah merupakan upaya untuk menjangkarkan sumber daya aparatur sipil negara dituntut untuk dapat bersikap itqan (profesional) dalam melakukan setiap pekerjaan dan mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan oleh ulil amri serta meningkatkan kualitas kerja aparatur sipil negara (tabi'in).

Kata kunci : Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013, Polda Bengkulu, Siyasah Tanfiziyah

ABSTRACT

Nyarna: implementation of the regulation of the head of the state police of the republic of indonesia number 4 of 2013 regarding the recruitment of prospective civil servants in the state police of the republic of indonesia perspective siyasah tanfiziyah (study in the Bengkulu regional police)

Recruitment is one of the strategic management functions of Civil Servants (PNS). Through objective, transparent, and accountable recruitment, it is hoped that quality human resources (PNS) can be obtained who are able to carry out their duties professionally. Recruitment of Candidates for Civil Servants (CPNS) must have a goal as a process of screening candidates for state administrators who have superior integrity and quality, through a transparent and accountable recruitment process.

One of the state civil service reform agendas that urgently needs to be carried out is reform in the recruitment of civil servants. This is because the process of procuring CPNS is one of the important processes in the overall management of civil servants in Indonesia, including civil servants in the Indonesian National Police agency. The above is explicitly regulated in the Republic of Indonesia Police Regulation Number 4 of 2013 concerning Procurement of Candidates for Civil Servants of the Indonesian National Police As discussed above that the acceptance of prospective civil servants serving in the Indonesian National Police Agency is regulated in the Republic of Indonesia Police Regulations. Number 4 of 2013 concerning Procurement of Candidates for Civil Servants of the State Police of the Republic of Indonesia which explicitly regulates in detail both the mechanism procedures for all technical provisions that must be passed in the acceptance process.

This research is included in the category of empirical legal research, in empirical legal research, in empirical legal research, primary data is the main data to be analyzed. The place of research is the Bengkulu Regional Police, having its address at Jalan H. Adam Malik KM.9, Sido Mulyo, District. Gading Cempaka., Bengkulu City

The results of the discussion of this thesis are that the Procurement of Candidates for Civil Servants of the Bengkulu State Police of the Republic of Indonesia has complied with the procedures, principles and objectives contained in the Regulation of the Head of the State Police of the Republic of Indonesia Number 4 of 2013 only based on information from sources for the implementation of CPNS Polri at the Bengkulu Police. In 2021 it is clear that the recruitment and selection of employees is very transparent, accountable, humanist and there is no collusion, corruption and nepotism (KKN). However, there are several problems in the application of these regulations, namely the lack of printed references that explain the system for accepting CPNS then there are still many prospective registrants who do not understand the process of accepting the National Police CPNS.

Siyasah Tanfiziyah's review of the Procurement of Candidates for Civil Servants of the Bengkulu Regional State Police of the Republic of Indonesia based on the Regulation of the Head of the State Police of the Republic of Indonesia Number 4 of 2013 Concludes that the recruitment system for prospective civil servants in the Regional Police is an effort to capture the resources of the state civil apparatus required to be able to behave itqan (professional) in doing every job and complying with every rule set by ulil amri as well as improving the quality of work of the state civil apparatus (tabi'in).

Keywords: Regulation of the Head of the Indonesian National Police Number 4 of 2013, Polda Bengkulu, Siyasah Tanfiziyah

مختصرة نبذة

دولة شرطة في مستقبليين مدنيين موظفين تجنيد بشأن 2013 لسنة 4 رقم إندونيسيا جمهورية في الدولة شرطة رئيس لائحة تنفيذ التنفيذية سياسة نظر وجهة من إندونيسيا (الإقليمية بنجكولو شرطة في الدراسة)

والشفاف الموضوعي التوظيف خلال من (PNS) المدنية الخدمة لموظفي الإستراتيجية الإدارة وظائف أحد هو التوظيف أن يجب. احترافي بشكل واجباتها أداء على قادرة (PNS) الجودة عالية بشرية موارد على الحصول المأمول من ، والمسؤول يتمتعون الذين الدولة لمسؤولي المرشحين فحص كعملية هدفًا (CPNS) المدنية الخدمة لموظفي المرشحين لتوظيف يكون للمساءلة وخاضعة شفافة توظيف عملية خلال من ، والجودة النزاهة من عالٍ بمستوى المدنية الخدمة موظفي تعيين في الإصلاح التنفيذ إلى عاجل بشكل تحتاج التي الحكومية المدنية الخدمة إصلاح أجدت بين من ذلك في بما ، إندونيسيا في المدنية الخدمة لموظفي العامة الإدارة في الهامة العمليات إحدى هي CPNS شراء عملية لأن وذلك إندونيسيا جمهورية شرطة لائحة في صراحة أعلاه ورد ما وينظم. الإندونيسية الوطنية الشرطة وكالة في المدنية الخدمة موظفو قبول فإن ، أعلاه نوقش كما الإندونيسية الوطنية الشرطة في المدنية الخدمة لموظفي المرشحين شراء بشأن 2013 لعام 4 رقم إندونيسيا جمهورية شرطة لوائح تنظمه الإندونيسية الوطنية الشرطة وكالة في العاملين المحتملين المدنيين الموظفين من كل بالتفصيل صراحة تنظم التي إندونيسيا جمهورية دولة شرطة من المدنيين للموظفين المرشحين شراء بشأن 2013 التي ، الإقليمية بنجكولو شرطة كانت إذا ما ، ذلك ومع القبول عملية في تمريرها يجب التي الفنية الأحكام لجميع الآلية إجراءات الأخرى العناصر عن فمادًا ، الوطنية الشرطة لائحة في عليها المنصوص الآلية مع تتوافق ، أشهر عدة قبل القبول فتحت الإقليمية؟ بنجكولو شرطة داخل CPNS قبول عملية أمام والعقبات العقبات هي وما ، بالعملية المحيطة البيانات ، التجريبي القانوني البحث في ، التجريبي القانوني البحث فنة في البحث هذا تضمن تم Malik آدم إتش جالان في وعنوانها ، الإقليمية بنجكولو شرطة هو البحث مكان. تحليلها يجب التي الرئيسية البيانات هي الأولية بنجكو مدينة ، سيمباكا جادينج ، Sid Mulyo، 9 KM.

إندونيسيا بجمهورية بنجكولو ولاية شرطة المدنية الخدمة لموظفي المرشحين شراء أن هي الأطروحة هذه مناقشة نتائج استنادًا 2013 لعام إندونيسيا من 4 رقم للجمهورية الولاية شرطة رئيس لائحة في الواردة والأهداف والمبادئ للإجراءات امتثل الموظفين واختيار تعيين أن الواضح من ، 2021 عام في بنجكولو شرطة في CPNS Polri تنفيذ مصادر من معلومات إلى في المشاكل من العديد هناك ، ذلك ومع (KKN) المحسوبة وفساد تواطؤ يوجد ولا والإنسانية والمساءلة بالشفافية يتسم المحتملين المسجلين من العديد هناك يزال فلا ، CPNS قبول نظام تشرح مطبوعة مراجع وجود عدم وهي ، اللوائح هذه تطبيق الوطنية للشرطة CPNS قبول عملية يفهمون لا الذين

إندونيسيا بجمهورية الإقليمية بنجكولو ولاية شرطة المدنية الخدمة لموظفي المرشحين لمشتريات تنفيذية سياسة مراجعة المحتملين للمدنيين التوظيف نظام أن إلى خلصت 2013 لعام 4 رقم إندونيسيا جمهورية في الولاية شرطة رئيس لائحة على بناءً itqan التصرف على قادرة لتكون المطلوبة للولاية المدني الجهاز موارد على للاستيلاء محاولة هو الإقليمية الشرطة في الخدم (إن تابي) المدني الدولة جهاز عمل جودة تحسين وكذلك العمري خليل يضعها قاعدة لكل والامتنال وظيفة بكل القيام في (مهنيًا).

بولدا ، 2013 لعام 4 رقم الإندونيسية الوطنية الشرطة رئيس لائحة: المفتاحية الكلمات التنفيذية سياسة ، بنجكولو

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PENGESAHAN PEMBIMBING | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | iv |
| SURAT KETERANGAN PLAGIASI | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| TAJRID..... | ix |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 15 |
| C. Batasan Masalah..... | 16 |
| D. Rumusan Masalah | 16 |
| E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 16 |
| F. Tinjauan Pustaka | 18 |
| G. Sistematika Penulisan | 19 |
| | |
| BAB II KERANGKA TEORI | |
| 1) Peraturan Perundang-Undangan..... | 21 |
| 2) Pegawai Negeri Sipil..... | 26 |
| 3) Sistem Computer Assisted Test (Cat) | 45 |
| 4) Teori Kepolisian..... | 49 |
| 5) Fiqh Siyasa..... | 56 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 1. Jenis Penelitian..... | 73 |
| 2. Tempat dan Waktu Penelitian | 74 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Subjek dan informan Penelitian | 73 |
| 4. Setting Penelitian | 75 |
| 5. Teknik Pengumpulan Data | 75 |
| 6. Teknik Keabsahan Data | 76 |
| 7. Teknik Penulisan | 76 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 77 |
| 1) Prinsip Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Daerah Bengkulu Republik Indonesia Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 | 77 |
| 2) Tinjauan Siyasah Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 | 96 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 106 |
| B. Saran..... | 107 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia (PNS) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara professional. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus memiliki tujuan sebagai proses penjarangan para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekrutmen transparan dan akuntabel.

Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur Penda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia.

Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia termasuk pegawai negeri di instansi Kepolisian Republik Indonesia.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Polri bertugas melindungi,

mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum sesuai amanat Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1997 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dimaksudkan untuk menindaklanjuti Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor VI/MPR/2000 tentang Pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor VII/MPR/2000 tentang Peran Tentara Nasional Indonesia dan Peran Kepolisian Negara Republik Indonesia.²

Dalam pelaksanaannya, sekalipun Undang-Undang tentang Kepolisian telah didasarkan pada paradigma baru yang menjadikan Polri berorientasi sipil (*Civilian Police*), Di samping itu, jaminan terhadap hak asasi manusia merupakan salah satu ciri dari negara hukum dengan hak asasi manusia karena HAM sebagai sebuah nilai universal.³

Setiap manusia berhak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, dihargai dan diperlakukan secara adil dalam kehidupannya, karena manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan memiliki Hak Asasi yang harus dihormati oleh siapa saja, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 28 D UUD NRI 1945

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum;

¹ Anton Tabah, *Membangun Polri yang Kuat* (Belajar dari Macan-Macan Asia), Mitra Hardhasuma, Jakarta, 2002; h. 56

² Sadjijono, *Polri Dalam Perkembangan Hukum Di Indonesia*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta, 2008.h.67

³ Sadjijono, *Polri Dalam Perkembangan Hukum....*67

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;⁴

Ketentuan Pasal 28D UUD Tahun 1945 tersebut berkesesuaian dengan tujuan negara hukum dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945. Relevansinya terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik, Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.⁵

Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, makmur, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang Dasar 1945, Termasuk pula pegawai negeri sipil dalam lingkungan kepolisian republik Indonesia

Mengenai aparatur sipil negara 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.

⁴ Undang – undang dasar Negara republik Indonesia 1945 pasca amandemen ke - 2

⁵ Charles jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandar Lampung: *Justice publisher*, 2014), h.1

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara.⁶

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang sangat strategis dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, untuk menunjang efektifitas kegiatan pemerintahan dan pembangunan, maka sangat diperlukan sosok PNS yang profesional, bermoral, dan bermental baik, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik.

Sosok tersebut merupakan konsep yang ideal bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tentu sangat tidak mudah untuk mewujudkan hal tersebut, tetapi bukan berarti mustahil untuk diwujudkan karena terbuka peluang untuk itu

Ketaatan atau disiplin adalah suatu perencanaan sebagai konsep yang menyeluruh mengenai tujuan dan bagian bagiannya, mengenai cara dan langkah yang akan dilakukan, adalah juga sebagai suatu ikatan disiplin yang harus ditaati. Pelaksanaan yang tidak taat kepada perencanaan sama artinya tidak mengikuti perencanaan atau memang perencanaan itu dianggap tidak ada.

Peningkatan kemampuan aparat tersebut meliputi peningkatan profesionalisme birokrasi, dedikasi, motivasi, disiplin serta sikap mental yang bersih dari KKN.

⁶ Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, h.15.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang dinamis dan tanpa pilih kasih serta efisien dan efektif dari segi waktu adalah merupakan pelayanan yang diinginkan oleh setiap masyarakat. Kondisi kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat membangkitkan gairah kerja para pegawai.⁷

Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) pertama kali disebut dalam UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan meliputi asas : kepastian hukum, tertib penyelenggaraan negara, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas dan akuntabilitas. Perkembangan lebih lanjut tentang hal ini terdapat pada Pasal 10 ayat (1) UU No. 30 Tahun 2014 tentang Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang terdiri dari asas :⁸

1. kepastian hukum,
2. kemanfaatan,
3. ketidakberpihakan,
4. kecermatan,
5. tidak menyalahgunakan wewenang,
6. keterbukaan,
7. kepentingan umum dan pelayanan yang baik.

Di dalam ketentuan umum Undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dijelaskan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁹

⁷ Abdul Mukthie, *Perihal Negara, Hukum & Kebijakan Publik*, SETARA Press, Malang, 2011.h.59

⁸ Undang - undang nomor. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

⁹ Undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara , Pasal 1 angka 3

UU ASN didalam pengaturannya juga mencantumkan beberapa asas yang dijadikan dasar penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara Setidaknya terdapat 13 (tigabelas) asas hukum yang dijadikan dasar dalam penyusunan UUASN tersebut, yaitu: ¹⁰

1. Asas kepastian hukum, yaitu bahwa “dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.”
2. Asas Profesionalitas, yaitu bahwa sistem kepegawaian menurut UUASN “mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.”
3. Asas Proporsionalitas, yaitu bahwa UUASN “mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN”
4. Asas Keterpaduan, yaitu bahwa “pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.”
5. Asas Delegasi, yaitu bahwa “sebagian kewenangan pengelolaan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan pemerintah daerah.”
6. Asas Netralitas, yaitu bahwa “setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.”
7. Asas Akuntabilitas, yaitu bahwa “setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”
8. Asas Efektif dan Efisien, yaitu bahwa “dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.”
9. Asas Keterbukaan, yaitu bahwa “dalam penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk publik.”
10. Asas Non diskriminatif, yaitu bahwa dalam “penyelenggaraan Manajemen ASN, Komisi ASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan”.
11. Asas Persatuan dan Kesatuan, yaitu bahwa “Pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia”.
12. Asas Keadilan dan Kesetaraan, yaitu bahwa “pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.”
13. Asas Kesejahteraan, yaitu bahwa “penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.”

¹⁰ Undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara , Pasal 2 dan penjelasannya

Asas kesetaraan/persamaan tidak hanya berisi kewajiban untuk memberikan perlakuan kepada hal yang sama, tetapi juga untuk tidak memperlakukan secara sama hal yang memang berbeda.

Dalam makna inilah maka asas persamaan/kesetaraan diterapkan bersama-sama dengan keadilan. Meminjam istilah Rawls, keadilan tidak hanya hak yang sama bagi setiap orang, tetapi juga menuntut bahwa ketidaksamaan (*inequalities*) hanya dapat dijalankan apabila ketidaksamaan ini akan memberikan keadilan.¹¹

Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, telah menetapkan beberapa asas penyelenggaraan Negara yang bersih tersebut. Asas umum penyelenggaraan Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 meliputi :¹²

- a. Asas kepastian hukum adalah asas dalam Negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundangan-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara Negara.
- b. Asas tertib penyelenggara Negara adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan Negara.
- c. Asas keterbukaan adalah yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak *diskriminatif* tentang penyelenggaraan Negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara.
- d. Asas proporsionalitas adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara Negara.

Disisi lain, Dalam ajaran fiqh siyasah Tanfiziyah , sikap professional itu dapat dikaitkan dengan pengertian “*itqon*” yang berasal dari kata yang seakar dengan “*taqwaa*”.

¹¹ Andre Ata Ujan. 2001. *Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls*. Yogyakarta: Kanisius h.70

¹² Lihat Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi

Dalam salah satu hadits nabi dikatakan Aparatur Sipil Negara di dalam Hukum Islam di istilahkan dengan *tabi'in* (pengikut). Dimana *tabi'in* diwajibkan untuk patuh dan taat terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh *ulil amri* (pemimpin).

Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam bekerja. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan

Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia *itqan* profesional dalam pekerjaannya.”¹³

Pengertian „*itqon* ini tidak lain identik dengan pengertian professional dalam pengertian ilmu manajemen modern. Hanya dengan sikap *itqon* itulah sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Karena itu, prinsip profesionalisme ini sangat ditekankan dalam praktik manajemen didunia modern dewasa ini.¹⁴

Dalam sikap professional Aparatur Sipil Negara dituntut Untuk mematuhi ketentuan dan ketaatan pada pemimpin (*ulil amri*). Hal ini telah disampaikan pada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa Ayat 59 tentang ketaatan pada pemimpin Undang – undang tentang aparatur sipil Negara juga menyatakan

¹³ Baihaqi, *Terjemah Hadits Jilid I*, (Jakarta :Penerbit Widjaya, 1992), h. 104.

¹⁴Jimly Asshiddiqie, *Peranan Islam Dalam Membangun Pemerintah Yang Bersih Dan Berwibawa*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2011) h.72

bahwa penyelenggaraan ASN salah satunya didasarkan pada asas Efektif dan Efisien, yaitu penyelenggaraan Manajemen ASN dilakukan berdasarkan perencanaan untuk mencapai target atau tujuan tertentu secara tepat waktu. Oleh karena itu proses pengadaan, kenaikan pangkat, dan pengembangan karier harus didasarkan pada perencanaan, yang akan memperlihatkan evaluasi atas pengelolaan pegawai ASN yang ada dan kebutuhan pengelolaan pegawai ASN untuk periode jangka menengah dan panjang.

Di dalam UUASN, masalah perencanaan diatur di dalam ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan. Namun sayangnya,

Para birokrat yang dipersamakan dengan Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- a. Pegawai atau karyawan Bank Milik Negara, perusahaan milik Negara dan badan usaha milik Negara lainnya, termasuk Perusahaan Daerah.
- b. Kepala desa.
- c. Pejabat Negara yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1975 dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974, yaitu:
 - 1) Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Anggota Mahkamah Agung;
 - 2) Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
 - 3) Gubernur, Kepala Daerah Tingkat I;
 - 4) Wakil Kepala Daerah Tingkat I
 - 5) Bupati/Wali Kotamadya Kepala Daerah Tingkat II
 - 6) Wakil Kepala Daerah Tingkat II.¹⁵

Berkaitan dengan ketentuan hukum yang mengatur tentang pegawai negeri sipil, ikhal yang sangat penting juga berkaitan dengan sistem rekrutmen pegawai negeri sipil yang dalam hal ini sistem perekrutan pegawai negeri sipil dalam instansi atau lembaga Kepolisian Republik Indonesia di atur Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Ketentuan mengenai hal tersebut di atas di atur secara ekspilit dalam peraturan kepolisian republik indonesia Nomor 4

¹⁵ Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia

Dalam peraturan tersebut sebagai upaya untuk menjaring SDM PNS yang kompeten namun dalam implementasinya belum mempunyai kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme Sumber daya manusia dari aparatur sipil Negara dalam instansi kepolisian

Pasal 2 Tujuan dari peraturan ini:

- a) sebagai pedoman dalam pengadaan CPNS Polri; dan
- b) terselenggaranya pengadaan CPNS Polri secara terencana, bersih, transparan dan akuntabel sesuai prosedur.¹⁶

Pasal 3

Prinsip-prinsip dalam peraturan ini:¹⁷

- a) legalitas, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b) bersih, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan secara objektif tidak melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), dan berdasarkan fakta serta hasil seleksi;
- c) transparan, yaitu semua tahapan pengadaan dilaksanakan secara terbuka disertai pengawasan oleh pihak internal dan eksternal;
- d) akuntabel, yaitu proses dan hasil pengadaan dapat dipertanggungjawabkan
- e) tidak diskriminasi, yaitu tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah; dan
- f) humanis, yaitu memperlakukan para calon/pelamar sebagai warga negara Republik Indonesia yang perlu dilayani secara manusiawi selama mengikuti seleksi.

Sebagaimana persoalan yang biasa menjadi masalah umum apabila adanya penerimaan calon pegawai negeri sipil di berbagai instansi, di Provinsi Bengkulu termasuk pula kepolisian daerah Bengkulu selalu dipertanyakan bagaimana

¹⁶ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

¹⁷ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

kebiasaan para calon pegawai negeri sipil serta para kepanitiaan yang di tuntut profesionalitasnya , karena banyaknya praktek dan kendala sebagaimana yang di persoalan yang banyak terjadi, di antaranya:

1. Kecenderungan pada setiap rekrutmen dan seleksi pegawai masih menggunakan prinsip kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).
2. Banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan selama ini.
3. Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem belum berjalan dengan lancar.
4. Belum banyak referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem dalam penerimaan CPNS.

Sementara itu terkait dengan tajuk pembahasan rencana penelitian ini, pendaftaran untuk kepolisian Daerah Bengkulu 31 Mei hingga 21 Juni 2021 membuka pendaftaran calon pegawai negeri sipil yang nantinya akan di tugaskan untuk membantu tugas – tugas kepolisian dalam aspek kebutuhan dan kepentingan tenaga cpns, Adapun formasi yang ditawarkan yaitu sebagai berikut.¹⁸

| no | SATUAN KERJA | JABATAN |
|----|----------------|---|
| 1 | Polda Bengkulu | ahli pertama apoteker |
| 2 | Polda Bengkulu | ahli pertama dokter |
| 3 | Polda Bengkulu | ahli pertama -dokter spesialis anastesi |
| 4 | Polda Bengkulu | terampil bidan |

¹⁸<http://cpns.polri.go.id/formasi2021.php?> Diakses pada 12 Juli 2022

| | | |
|---|----------------|---|
| 5 | Polda Bengkulu | terampil fisioterapis |
| 6 | Polda Bengkulu | terampil perawat |
| 7 | Polda Bengkulu | terampil pranata laboratorium kesehatan |
| 8 | Polda Bengkulu | terampil radiografer |
| 9 | Polda Bengkulu | analisis keuangan |

Adapun syarat – syarat kualifikasi dari penerimaan CPNS Polri tersebut di antaranya :¹⁹

1. Warga Negara Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia
2. Sehat jasmani dan rohani
3. Berkelakuan baik dan tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS/Anggota TNI/POLRI
5. Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS)/Anggota TNI/POLRI
6. Tidak menjadi pengurus, anggota/simpatisan organisasi terlarang di Indonesia
7. Usia minimal 21 (dua puluh satu) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun per tanggal pendaftaran

Masih Di lansir dari tinta rakyat.com Kabid Humas Polda kombespol, sudarno, s.sos, MH, Membenarkan adanya pembukaan formasi cpns ,informasi telah disebarkan baik di media cetak , papan pengumuman hingga media social ia menghimbau kepada masyarakat bengkuluu yag memiliki kriteria di formasi yang dibutuhkan dapat mempersiapkan diri serta melengkapi persyaratan

¹⁹ <https://bengkulu.tintarakyat.com/daerah/kepolisian-buka-pendaftaran-cpns-tahun-2021/> di akses pada 23 oktober 2021

Kemudian setelah pelaksanaan CPNS tersebut dilaksanakan beberapa persoalan tersebut dapat termanifestasikan dari beberapa sanggahan dari beberapa peserta yang dinyatakan tidak lulus dengan berbagai macam sanggahan sebagaimana uraian tabel sanggahan berikut ini :²⁰

| no | Nomor peserta | Nama | nama jabatan | Sanggahan | Jawaban sanggahan | Keterangan |
|----|--------------------------|-----------------|-------------------|---|--|------------|
| 1 | 2140332 2000133 7 | Yunda herayanti | Tera mpi perawat | Assalamualaikum pak, saya peserta yang tms di pemeriksaan kesehatan, dengan peringkat pertama di skb cat, dengan alasan bahu mereng, saya sangat sedih saya belajar mati2an untuk mendapatkan skor tertinggi di cat,tapi seolah-olah skor skb cat tidak penting | Waalaikum salam, pada pemeriksaan kesehatan ditemukan beberapa catatan yang menurut keputusan kapolri no. Pol.: kep/815/xii/2010 tanggal 21 desember 2010 tentang tatacara pemeriksaan kesehatan seleksi calon pegawai negeri sipil polri bahwa peserta dinyatakan tidak memenuhi syarat dengan hasil pemeriksaan antara lain: underweight, kaki x (6 cm), varises dan postur tubuh tidak proporsional (bahu miring). Untuk penilaian skb cat, skb keterampilan, skb psikologi sifatnya kuantitatif (tidak menggugurkan), sedangkan skb rikkes sifatnya kualitatif (menggugurkan). | Ditolak |
| | 2140332 120004 239 | Eka fitriani | Analisis keuangan | Tidak ada dijelaskan alasan tms dan minusnya pada pengumuman skb (10 desember), karna hal tersebut saya melakukan mcu mandiri (13desember) di rs pemerintah lainnya, dari hasil tersebut dinyatakan dalam keadaan | Hasil dari pemeriksaan kesehatan atas nama eka fitriani tidak memenuhi syarat, hasil pemeriksaan kesehatan tidak dapat kami publikasikan. Selanjutnya untuk berkonsultasi dengan biddokkes polda pemeriksaan kesehatan yang digunakan dalam pengadaan cpns polri t.a 2021 adalah pemeriksaan yang dilaksanakan oleh panitia daerah/polda | Ditolak |

²⁰ cpns.polri.go.id/PpEeNg_01/PENG_1hasilSanggah. Diakses pada 22 Juli 2022

| | | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------|--------------------------------|--|---|---------|
| | | | | sehat/fit kondisi normal. | | |
| 3 | 2140332 110002 234 | septian hadi | terampil - perekam medis | mohon izin sanggahan saya untuk nilai skb mungkin sesuai, tapi barangkali ada tambahan dan pertimbangan dari pihak panitia polda jambi untuk nilai skb saya, karena selama ini saya telah mengabdikan di polda jabar sebagai pegawai blu, terimakasih | berdasarkan pengumuman kapolri nomor: peng/58/xii/kep./2021 tanggal 24 desember 2021 bahwa nilai kelulusan akhir merupakan hasil integrasi nilai skd dengan bobot 40% dan skb dengan bobot 60%, dimana skb meliputi skb cat dan skb keterampilan, pemeriksaan kesehatan, tes psikologi dan pmk. dalam hal pengalaman kerja pelamar sebagai tenaga honorar di instansi polri tidak menjadi bahan pertimbangan dalam penilaian skb maupun nilai akhir kelulusan. hal ini sesuai dengan keputusan kapolri nomor: kep/914/iv/2021 tanggal 24 mei 2021 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil polri t.a. 2021 dan rencana penempatan. | Ditolak |

Sebagaimana sudah dibahas di atas bahwa penerimaan calon pegawai negeri sipil yang mengabdikan di instansi kepolisian republic Indonesia di atur di dalam peraturan kepolisian republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia yang secara eksplisit mengatur secara detail baik itu prosedur mekanisme seluruh ketentuan teknis yang harus dilalui dalam proses penerimaan tersebut namun apakah di kepolisian daerah Bengkulu yang beberapa bulan lalu membuka penerimaan tersebut sudah sesuai dengan mekanisme yang diamanatkan di dalam peraturan kapolri tersebut, bagaimana dengan unsur lainnya yang melingkupi atas proses tersebut apa saja kendala dan hambatan atas proses penerimaan CPNS di lingkungan kepolisian daerah Bengkulu tersebut ?

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam bagian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Kecenderungan pada setiap rekrutmen dan seleksi pegawai masih menggunakan prinsip kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).
- 2) Banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan selama ini.
- 3) Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem belum berjalan dengan lancar.
- 4) Belum banyak referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem dalam penerimaan CPNS.
- 5) Masih banyak calon pendaftar yang belum mengerti proses penerimaan CPNS polri

c. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang dibicarakan membatasi permasalahan peneliti ini pada Persoalan Yuridis terkait dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam proposal tesis ini adalah :

1. Bagaimana mekanisme Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 ?
2. Bagaimana Tinjauan Siyasah Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mendeskripsikan mekanisme Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013
2. Untuk menjelaskan Tinjauan Siyasah Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

Kegunaan dari penelitian ini dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Agar hasil penelitian dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terutama dalam bidang ilmu

hukum pada umumnya, dan hukum tata negara/siyasah pada khususnya.

- b. Agar hasil penelitian dapat menambah perbendaharaan literatur di bidang hukum, khususnya bahan bacaan hukum tata Negara/siyasah.
 - c. Agar hasil penelitian dapat menjawab permasalahan yang dikemukakan yaitu Kendala dan Hambatan atas pelaksanaan dalam bagian rumusan masalah di atas, yakni mengenai mekanisme Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013
 - d. Agar hasil penelitian dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti yang ingin mendalami masalah ini secara lebih lanjut.
2. Secara Praktis
- a. Agar hasil penelitian dapat memberikan masukan pemikiran bagi para praktisi hukum mengenai mekanisme Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 serta Tinjauan Siyasah Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

- b. Agar hasil penelitian dapat menambah pengetahuan masyarakat mengenai mekanisme Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 kemudian Tinjauan Siyasa Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

F. Tinjauan Pustaka

| N | Nama penulis | Judul Penelitian | Perbedaan dengan penelitian penulis |
|---|---------------------------------------|--|---|
| 1 | A. Prayani Nurhascaryani : tesis 2018 | Implementasi Rekrutmen Cpns Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Bogor | meskipun ada kesamaan tentang objek yaitu penerimaan calon pegawai negeri sipil Penulis A.prayani melakukan penelitian empiris di pemerintah kabupaten bogor, sedangkan penulis karya ini akan melakukan penelitian di kepolisian Daerah Bengkulu |
| 2 | B. Andi putra perdan: tesis, 2014 | Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta | ada kesamaan tentang objek yaitu penerimaan calon pegawai negeri sipil namun Penulis B.andi focus dengan analisis sistem computer assited test di jogyakarta penulis karya ini akan melakukan penelitian di kepolisian Daerah Bengkulu |
| | | | • |

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan pola dasar pembahasan tesis dalam bentuk bab dan sub bab yang secara logis saling berhubungan dan merupakan suatu masalah yang diteliti, adapun sistem penulisan tesis ini adalah sebagai berikut yaitu, pada BAB I berisi Pendahuluan yang terdiri dari sub -sub latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian manfaat penelitian . penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan

Kemudian bab II berisi landasan teori yaitu teori Peraturan Perundang-Undangan Definisi Pegawai Negeri Sipil, Teori Kepolisian, Konsep siyasah Tanfidziya

Pada bab III, peneliti memaparkan terkait Metode Penelitian yang digunakan penelitian ini yang terdiri dari Jenis Penelitian, Tempat dan waktu Penelitian, Subjek/informan Penelitian, Setting Penelitian, Teknik Pengumpulan data, Teknik Keabsahan data, Teknik Penulisan, kerangka teori, dan metode penelitian,

pada bab IV peneliti memaparkan hasil penelitian dan pembahasan.

Pada bab ini peneliti menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yang terdiri mekanisme Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 kemudian Kendala dan Tinjauan Siyasah Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik

Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

Bab V, Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran serta daftar pustaka yang merupakan daftar sumber referensi yang digunakan dalam penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Pengertian peraturan perundang-undangan menurut para ahli sendiri sangatlah beragam. Seperti pendapat Bagir Manan, bahwa peraturan perundang-undangan adalah keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum.²¹

Pengertian lain mengenai peraturan perundang-undangan menurut Attamimi adalah peraturan Negara, di tingkat Pusat dan di tingkat Daerah, yang dibentuk berdasarkan kewenangan perundang-undangan, baik bersifat atribusi maupun bersifat delegasi.²²

Menurut Maria Farida Indrati, istilah perundang-undangan (*legislation, wetgeving, atau gesetzgebung*) mempunyai dua pengertian yang berbeda, yaitu:²³

- a. Perundang-undangan merupakan proses pembentukan/proses membentuk peraturan-peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah
- b. Perundang-undangan adalah segala peraturan negara, yang merupakan hasil pembentukan peraturan-peraturan, baik di tingkat Pusat maupun di Tingkat Daerah.

1. Peraturan Pelaksanaan dan Peraturan Otonom (*Verordnung und Autonome Satzung*)

²¹Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta : Ind-Hill-Co, 1992), h.18

²²Rosjidi Ranggawidjaja, *Pengantar Ilmu Perundang-Undangan Indonesia*, (Bandung : Mandar Maju, 1998), h.19

²³Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, (Jakarta : Kanisius, 2006), h. 3

Peraturan Pelaksanaan dan Peraturan Otonom berfungsi menyelenggarakan ketentuan dalam undang - undang. Hal yang membedakan dari kedua peraturan tersebut adalah dimana peraturan pelaksanaan bersumber dari kewenangan delegasi, sedangkan peraturan otonom bersumber dari kewenangan atribusi.

Sistem norma hukum yang berlaku di Indonesia sama halnya dengan teori yang dikemukakan oleh Hans kelsen yaitu *Stufenbau Theory*, secara umum dapat dikelompokkan peraturan perundang-undangan dalam empat tingkat yaitu:²⁴

- 1) Ketentuan yang memuat norma dasar
- 2) Ketentuan legislatif yang menjabarkan norma dasar
- 3) Ketentuan yang dibentuk oleh pemerintahan sebagai aturan pelaksanaan; dan
- 4) Ketentuan organik untuk mengoperasionalkan secara rinci peraturan pemerintah.

Berdasarkan teori Hans Kelsen, struktur tata hukum Indonesia adalah:²⁵

- 1) *Staatsfundamentalnorm* : Pancasila (Pembukaan UUD 1945)
- 2) *Staatsgrundgesetz* : Batang Tubuh UUD 1945, TAP MPR, dan Konvensi Ketatanegaraan
- 3) *Formell Gesetz* : Undang-Undang
- 4) *Verordnung & Autonome Satzung* : secara hierarkis mulai dari Peraturan Pemerintah hingga Keputusan Bupati atau Walikota.

Kekuatan hukum dari setiap peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan yang disebutkan dalam Pasal 7 ayat (1) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Ajaran tentang tata urutan peraturan perundang-undangan menurut Bagir Manan mengandung beberapa prinsip, yakni:

²⁴Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn Yang Baik*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2010), h.21

²⁵Jimly Asshiddiqie & M. Ali Safaat, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta : Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006), h.171

- a) Peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah harus bersumber atau memiliki dasar hukum dari suatu peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi.
- b) Isi atau materi muatan peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah tidak boleh menyimpangi atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi, kecuali apabila peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dibuat tanpa wewenang (*onbevoegd*) atau melampaui wewenang (*deternement de pouvoir*).
- c) Harus diadakan mekanisme yang menjaga dan menjamin agar prinsip tersebut tidak disimpangi atau dilanggar.

1.2 Kedudukan Peraturan Polisi Dalam Sistem Perundangan – Undangan Di Indonesia

Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (“UU 12/2011”) mengatur bahwa: Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d) Peraturan Pemerintah;
- e) Peraturan Presiden;
- f) Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.²⁶

Sekalipun tidak disebutkan dalam hierarki peraturan perundang-undangan tersebut, namun tidak berarti keberadaan peraturan bupati/walikota tanpa alas hukum. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) UU 12/2011, yang berbunyi:

²⁶ Pasal 7 ayat (1) Undang – undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang – undangan

Jenis Peraturan Perundang-Undangan Selain Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 7 Ayat (1) Mencakup Peraturan Yang Ditetapkan Oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, Badan, Lembaga, Atau Komisi Yang Setingkat Yang Dibentuk Dengan Undang-Undang Atau Pemerintah Atas Perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten / Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa Atau Yang Setingkat.²⁷

Peraturan perundang-undangan yang dimaksud diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang - undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Lebih lanjut, Pasal 110 Permendagri 120/2018 kemudian menguraikan bahwa:

- (a) Rancangan Perkada yang telah dilakukan pembahasan disampaikan kepada kepala daerah untuk dilakukan penetapan dan Pengundangan.
- (b) Penandatanganan rancangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh kepala daerah.
- (c) Dalam hal kepala daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berhalangan sementara atau berhalangan tetap, penandatanganan rancangan Perkada dilakukan oleh Pelaksana Tugas, Pelaksana Harian, Penjabat Sementara atau Penjabat kepala daerah.

²⁷ Pasal 8 ayat (1) Undang – undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang – undangan

(d) Pelaksana Tugas, Pelaksana Harian, Penjabat Sementara atau Penjabat Kepala Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dalam melakukan penandatanganan rancangan Perkada, harus mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri.²⁸ Kemudian Penandatanganan perkada dibuat dalam rangkap tiga. Pendokumentasian naskah asli perkada kemudian dilakukan oleh:

- a. Sekretaris Daerah;
- b. Perangkat Daerah Yang Membidangi Hukum Provinsi Atau Bagian Hukum Kabupaten/Kota Berupa Minute; Dan
- c. Perangkat Daerah Pemrakarsa.²⁹

Penomoran produk hukum daerah terhadap perkada kota/kabupaten dilakukan oleh kepala bagian hukum kabupaten/kota atau nama lainnya. Penomoran produk hukum daerah yang berupa pengaturan tersebut menggunakan nomor bulat.

Perkada yang telah ditetapkan diundangkan dalam berita daerah. Peraturan bupati/peraturan wali kota yang telah diundangkan disampaikan kepada gubernur.

Perkada mulai berlaku dan mempunyai kekuatan mengikat pada tanggal diundangkan kecuali ditentukan lain di dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan. Perkada nantinya dimuat dalam jaringan dokumentasi dan

²⁸Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah pasal 110

²⁹Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah pasal 111

informasi hukum.³⁰ Perkada yang telah ditandatangani dan diberi penomoran selanjutnya dilakukan autentifikasi oleh kepala bagian hukum kabupaten/kota atau nama lainnya Autentifikasi adalah salinan produk hukum daerah sesuai dengan aslinya. Bupati/wali kota menyampaikan peraturan bupati/wali kota kepada gubernur sebagai wakil pemerintah pusat paling lama tujuh hari setelah ditetapkan.³¹

2. Definisi Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian adalah sebagai berikut: “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”.³²

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur

³⁰ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah Pasal 120

³¹ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah Pasal 141

³² Djatmika, Sastra dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995.h.67

pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

2. Syarat-Syarat Menjadi PNS

Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah :³³

1. Warga Negara Indonesia;
2. Berusia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun;
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai swasta;
5. Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, atau keahlian yang diperlukan;
7. Berkelakuan baik;
8. Sehat jasmani dan rohani;
9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan pemerintah;
10. Syarat-syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan

Kewajiban dan Hak PNS Adapun kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:³⁴

- 1) Bahwa setiap PNS wajib setia serta taat sepenuhnya terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar tahun 1945.
- 2) Bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyimpan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya. Selain kewajiban-kewajiban tersebut di atas, maka ada pula hak-hak Pegawai Negeri Sipil diantaranya:

³³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

³⁴ Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali : Jakarta, 2016, h.67

- a. Bahwa setiap PNS berhak menerima gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- b. Bahwa setiap PNS berhak atas cuti yaitu tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Bahwa setiap pegawai Negeri Sipil wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab

Pegawai negeri bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur yang bersih, kuat, dan berwibawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggung jawabkan, baik dilihat dari segi moral dan etika.

Pengertian pegawai negeri tidak hanya mencakup pengertian pegawai negeri menurut Hukum Administrasi yang meliputi orang-orang yang menerima gaji atau upah dari keuangan negara atau daerah, tetapi juga orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan hukum 8 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Bab I Ketentuan Umum Pasal 1. 42 yang menerima bantuan dari keuangan negara atau daerah atau badan hukum lainnya mempergunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari negara atau masyarakat.

Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang

meliputi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah, termasuk calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Bulanan disamping pension³⁵

Unsur manusia sangat penting untuk menggerakkan organisasi ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai.

Widjaja berpendapat mengenai definisi pegawai: Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).³⁶

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Peranan pegawai sangat penting dalam hal melaksanakan tugas-tugas dalam suatu organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik apabila pegawai menggunakan unsur jasmani maupun rohani untuk menjalankan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama.

Musanef memberikan definisi pegawai adalah Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai negeri memiliki hak dan kewajiban yang meleka dalam dirinya.

³⁵ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

³⁶ Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali : Jakarta, 2016, h.60

Pegawai negeri berkewajiban melayani kebutuhan masyarakat umum, sebagai balas jasa pemerintah memberikan hak berupa gaji serta tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan tingkat kepangkatan dari masing-masing pegawai.

Pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu: ³⁷

- a. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- b. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan 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.

Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil adalah orang-orang yang memenuhi syarat undang-undang untuk diangkat menjadi salah satu unsur aparatur negara yang bertugas untuk melayani kepentingan masyarakat umum.

³⁷ Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Jenis Pegawai Negeri Sipil Jenis pegawai di Indonesia dibagi menjadi beberapa golongan,³⁸ penggolongan jenis pegawai didasarkan pada tugas pokok dan fungsi masing-masing. Hal ini bertujuan untuk memperjelas tugas dan kewajiban masing-masing pegawai.

Jenis-jenis pegawai Indonesia telah diatur dalam undangundang. Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pegawai Negeri Sipil

terdiri dari:

- 1) Pegawai negeri sipil pusat
- 2) Pegawai negeri sipil daerah Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999)

. Secara definitive PNS Daerah adalah PNS daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima bantuan.

Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang

³⁸ Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi

c. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, diperlukan pegawai negeri harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Disamping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, pegawai negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.³⁹

Menurut Miftah Thoha Pegawai negeri merupakan unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi masyarakat adalah untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Dengan kata lain keberhasilan tugas pemerintahan dan pembangunan banyak tergantung kepada kemauan dan kemampuan pegawai negeri. Pegawai negeri berkedudukan sebagai abdi negara tugasnya adalah melayani kehendak negara yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 yang isinya adalah:

³⁹ Charles Jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandar Lampung: Justice publisher, 2014), h.7

- 1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
- 2) Memajukan kesejahteraan umum
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial

Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kegiatan atau proses rekrutmen PNS Kegiatan rekrutmen PNS meliputi: ⁴⁰

1. Perencanaan kebutuhan pegawai

Harbani Pasolong mengatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang.

Perencanaan PNS perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Analisis Jabatan

⁴⁰ Charles Jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandar Lampung: Justice publisher, 2014), h.13

Pada dasarnya analisa pekerjaan merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam rangka menyusun kebutuhan Manajemen PNS. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula dalam suatu instansi. Tugas dalam analisis pekerjaan menurut Iain Maitland dalam Harbani Pasolong antara lain:

- 1) Menganalisis pekerjaan
- 2) Membuat uraian pekerjaan
- 3) Menetapkan spesifikasi pegawai

Formasi Formasi menurut Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok- pokok kepegawaian pasal 15 ayat 1 dan 2, adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggungjawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur Negara.⁴¹

Menurut Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok- pokok kepegawaian, faktor-faktor yang mempengaruhi formasi, yaitu jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan pada suatu organisasi serta jenjang dan jumlah pangkat dan jabatan

⁴¹ Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok- pokok kepegawaian

yang tersedia dalam suatu 31 organisasi. Berdasarkan PP No. 54 Tahun 2003 tentang perubahan atas PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi PNS, pasal 2 dikatakan bahwa formasi PNS secara nasional terdiri dari dua : a) Formasi PNS pusat b) Formasi PNS daerah) Pengadaan Pegawai Ketentuan tentang pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Pengadaan PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2002 tentang pengadaan PNS, adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan PNS yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan uraian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 58 ayat (3) berbunyi “Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS”.⁴²

Sedangkan menurut Widjaja A.W. proses penerimaan sesungguhnya atau rekrutmen melalui tahap-tahap, mulai dari tahap pengumuman sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:⁴³

⁴² Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁴³ Widjaja, *Administraasi ...h...*68

- a) Pengumuman Pengumuman disebarakan dengan seluas-luasnya melalui mass media atau media lainnya yang tersedia dan mungkin digunakan. Dilakukan oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya
- b) Dilakukan sekurang-kurangnya satu bulan sebelum tanggal penutupan lamaran. Tercantum didalamnya yaitu:⁴⁴
 - 1) Jumlah dan jenis lowongan
 - 2) Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
 - 3) Alamat tempat lamaran diajukan
 - 4) Batas waktu pengajuan surat lamaran
 - 5) Dan lain-lain yang dipandang perlu

Penyaringan Meliputi tahap-tahap administratif yaitu meneliti surat lamaran yang masuk, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditentukan dalam pengumuman. Pengumuman dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang disertai urusan kepegawaian. Kemudian disusun dan didaftar sehingga memudahkan pemanggilan. Pengangkatan dan Penempatan Meliputi tahap percobaan yaitu dalam waktu sekurang- kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun. Kemudian CPNS baru bisa diangkat menjadi PNS.

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.³⁶Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina

⁴⁴ Widjaja, *Administraasi Kepegawaian.h...*60

kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya pada pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil Terdiri dari: a. PNS dan b. PPPK. Pada pasal 7 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan PNS dan PPPK yaitu: ⁴⁵

- a. PNS sebagaimana dimaksud pada pasal 6 huruf a merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor induk pegawai secara nasional.
- b. PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang,

Nilai dasar Serta Kode Etik dan Kode Prilaku Aparatur Sipil Negara Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila.
- b. Setia mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.

⁴⁵ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
- i. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
- j. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.
- k. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.
- l. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
- m. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan dan
- n. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

1) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Aparatur Sipil Negara.

2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai Aparatur Sipil Negara:⁴⁶

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
- c. Melayani sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan dan etika pemerintahan.
- e. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara
- f. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
- g. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
- h. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
- i. Tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- j. Memegang teguh nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan selalu menjaga reputasi dan integrasi Aparatur Sipil Negara dan
- k. Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara.

⁴⁶ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

3) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Kewajiban dan Larangan Aparatur Sipil Negara. Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya 41Naskah Akademik Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Mengenai kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri juga diatur Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu:⁴⁷

- c. ASN wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. ASN wajib mentaati segala peraturan perundangundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- e. ASN wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa UndangUndang.

Kewajiban bagi ASN menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Mengucapkan sumpah atau janji Aparatur Sipil Negara.
- 2) Mengucapkan sumpah atau janji jabatan.
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik indonesia, dan Pemerintah.
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan.

⁴⁷ Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN.
- 7) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan atau golongan.
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.⁴⁰
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Mengenai larangan bagi Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu : ⁴⁸

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara⁴⁰

⁴⁸ Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya.
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau
10. Mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden atau Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN.
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain dan atau.
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.

Memberikan dukungan kepada calon Presiden atau Wakil Presiden dengan cara:

- a. Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye atau
- b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.⁴⁹

Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah atau⁴¹ Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat

⁴⁹ Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan dan Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dengan cara:⁵⁰

a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah.

b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.

c. Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan atau.

d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Disiplin Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi, berupa hukuman disiplin.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 1 yang dimaksud dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah Kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan

⁵⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Perundang-undangan dan/atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN. Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan.⁵¹

Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara. ASN yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

⁵¹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 1

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan.⁵²

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah ASN yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS, baik di dalam maupun diluar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila

⁵² Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 2

dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban.

Berdasarkan pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Sistem Computer Assisted Test (CAT)

Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 tahun 2010 tentang pedoman ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil lingkungan Badan Kepegawaian Negara menyebutkan *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan/atau untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya.⁵³

Pemerintah perlu memanfaatkan teknologi terkini ke berbagai sektor diantaranya dalam hal rekrutmen pegawai. Sistem CAT merupakan suatu metode rekrutmen yang memanfaatkan teknologi komputer guna sebagai media lembar jawab sekaligus lembar jawaban dalam sistem seleksi CPNS. Seiring dengan perkembangan zaman, calon pegawai dituntut memiliki ilmu pengetahuan serta penguasaan teknologi

⁵³ S. Lestari, "Penerapan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Dalam Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Di Badan Kepegawaian," Fak. Ilmu Sos. Dan Ilmu Polit. Univ. Sultan Ageng Tirtayasa, 2014.h.43

Rekrutmen sistem CAT memiliki perbedaan teknis dengan sistem terdahulu yang menggunakan sistem Lembar Jawab Komputer. Pelaksanaan rekrutmen sistem CAT perlu diatur agar petugas panitia dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengaturan teknis pelaksanaan rekrutmen sistem CAT telah diatur oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai pelaksana teknis. Secara teknis para peserta yang mengikuti Test CPNS tersebut menerima soal secara online, kemudian yang bersangkutan langsung menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jawaban yang diberikan oleh peserta Test CPNS tersebut akan langsung masuk ke server atau database pusat dan dikumpulkan di sana. Setiap peserta pun akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal CPNS.⁵⁴

Sistem CAT juga tidak bisa direkayasa sebab sistem komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta. Meski tesnya tidak serentak, tapi setiap soal dijamin berbeda antar peserta

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil telah mengatur bahwa penyiapan dan pengolahan materi ujian dilakukan oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri menggunakan CAT apabila infrastruktur, sarana, dan prasarana telah siap dan tersedia. Lebih lanjut, pasal ini juga mengatur bahwa Materi ujian terdiri dari:

⁵⁴ S. Lestari, "Penerapan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Dalam Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Di Badan Kepegawaian," Fak. Ilmu Sos. Dan Ilmu Polit. Univ. Sultan Ageng Tirtayasa, 2014.h.45

1) Tes Kompetensi Dasar (TKD)

2) Tes Kompetensi Bidang (TKB) Tes sendiri telah diatur pelaksanaannya dalam hal:

- 1) Pengumuman
- 2) Pelaksanaan
- 3) Pengolahan Hasil)
- 4) Penetapan Kelulusan
- 5) Pengumuman Hasil Seleksi

Hal ini menunjukkan bahwa BKN bekerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri dalam hal penyiapan dan pengolahan materi ujian. BKN maupun instansi yang membutuhkan tambahan pegawai perlu mempersiapkan infrastruktur, sarana, dan prasarana yang memadai untuk diadakan tes CPNS menggunakan sistem CAT.

Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014 menyebutkan bahwa:⁵⁵

- 1) Pelaksanaan seleksi CPNS dari pelamar umum tahun 2013 di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi diharapkan telah menggunakan sistem CAT, demikian juga bagi Kabupaten/Kota yang sudah siap;
- 2) Pelaksanaan seleksi CPNS dari pelamar umum tahun 2014 dan seterusnya, wajib menggunakan sistem CAT.

Dengan dikeluarkannya surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang

⁵⁵ Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013

Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014 mengindikasikan bahwa sistem ini akan dipakai dalam jangka waktu yang lama,

Penggunaan sistem rekrutmen yang baru tentu memerlukan kesiapan infrastruktur yang memadai.

Spesifikasi infrastruktur penunjang rekrutmen CPNS juga sudah diatur dalam Lampiran Surat Edaran Menpan & RB no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014, yaitu: ⁵⁶

1. Processor intel Core 2 Duo
 2. Memory 2 GB
 3. HD 250 GB
 4. DVDRW
 5. Keyboard + Mouse Optic PS 2
 6. Display minimum 1024 x 768 pixel
 7. Network Card 100 mbps dan wifi
 8. Browser Google Chrome
 9. Antivirus update
- (a) Jaringan lokal (Local Networking) menggunakan hub/switch dan router serta wifi sesuai standar pabrikan industri yang disesuaikan dengan jumlah client (min 1/100)
- (b) Genset/UPS untuk mengantisipasi PT.PLN apabila ada pemadaman listrik
- (c) LCD TV untuk monitoring hasil tes berikut kabel data untuk menghubungkan ke computer
- (d) Infocus Projector untuk pemaparan dan pengarahan tes dengan CAT System

Alur penerima CPNS dimulai dengan pelamar melakukan seleksi administrasi ke masing-masing instansi yang akan dituju dengan mendaftarkan baik secara langsung atau melalui media internet untuk apabila peserta dinyatakan

⁵⁶ Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013

lulus seleksi administrasi maka peserta dinyatakan lulus seleksi administrasi maka peserta akan mendapatkan nomor registrasi ujian. Setelah peserta mendapatkan nomor registrasi ujian kemudian akan diberitahukan jadwal tes peserta dan lokasi ujian dari peserta.

Selanjutnya peserta ujian melakukan ujian Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan sistem CAT sesuai dengan jadwal dan lokasi ujian yang telah ditentukan

Perka BKN nomor 9 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa materi TKD terdiri dari:

- a) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)
- b) Tes Intelegensi Umum (TIU)
- c) Tes Karakteristik Pribadi (TKP)

Setelah selesai melakukan tes TKD dengan menggunakan sistem CAT peserta akan langsung memperoleh hasil nilai ujian sesuai rincian materi ujian dan nilai akhir/ skor

4. Teri Kepolisian

a. Pengertian Kepolisian

Kata 'Polisi' pada awalnya ditemukan dalam Bahasa Yunani yaitu politea yang berarti seluruh pemerintahan Negara kota. Pada masa itu yaitu abad sebelum masehi, Negara Yunani terdiri dari kota-kota tidak saja menyangkut pemerintahan Negara kota saja, tapi juga termasuk urusanurusan keagamaan. Baru setelah timbul agama nasrani, maka pengertian Polisi sebagai pemerintahan Negara kota

dikurangi urusan agama.⁵⁷ Pengertian polisi selain dapat dipahami dari Bahasa Yunani juga dapat dipahami dari Bahasa Belanda yang dikenal dengan konsep Catur Praja dan Van Vollenhonen yang membagi pemerintahan menjadi empat yaitu *Bestuur, Politie, Rechtspraak, dan Regeling*. *Politie* dalam pengertian ini sudah dipisahkan dari *Bestuur* dan merupakan bagian pemerintahan tersendiri. Pada pengertian ini polisi termasuk organ-organ pemerintahan yang mempunyai wewenang melakukan pengawasan terhadap kewajibankewajiban umum.⁵⁸ Perbedaan penyebutan polisi dapat dilihat di Inggris dengan *police*, Jerman *polizei* dan Belanda dengan *politie*.⁵⁹

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti kata polisi adalah suatu badan yang bertugas memelihara keamanan, ketentraman, dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar hukum), merupakan anggota badan pemerintah (pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban).⁶⁰

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polisi.

Dalam Pasal 2 Undang-undang N0.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi

⁵⁷ H. Warsito Hadi Utomo, *Hukum Kepolisian Di Indonesia*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2005), h.

⁵⁸ H. Warsito Hadi Utomo, *Hukum Kepolisian Di Indonesia*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2005) h.67

⁵⁹ Sadjijono, *Memahami Hukum Kepolisian*, (Yogyakarta : Laksbang Presindo, 2000), h.1

⁶⁰ W.J.S Purwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Balai Pustaka, 1986), h. 763

pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa:

- 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
- 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa istilah polisi mengandung empat pengertian, yaitu :⁶¹

- 1) Sebagai tugas
- 2) Sebagai organ
- 3) Sebagai pejabatnya petugasnya dan,
- 4) Sebagai ilmu pengetahuan kepolisian

Polisi diartikan sebagai tugas pemeliharaan keamanan dan ketertiban. Sebagai organ berarti badan atau wadah yang bertugas dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat itu, sedangkan sebagai ilmu pengetahuan kepolisian dalam arti ilmu yang mempelajari segala ikhwal kepolisian

b. Tugas Polisi

⁶¹ Warsito Hadi Utomo, *Hukum Kepolisian Di Indonesia*, h. 8

Tugas polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- 1) Memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat
- 2) Menegakkan hukum
- 3) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Untuk mendukung tugas pokok tersebut di atas, polisi juga memiliki tugas-tugas tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 14 ayat

(1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut :⁶²

- 1) Melaksanakan pengaturan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 4) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- 5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum : melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 7) Melakukan penyelidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- 8) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.

⁶² Pasal 14 ayat (1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

- 9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan / atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- 10) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi/ atau pihak berwenang.
- 11) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.
- 12) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundangundangan. (Pasal 14 ayat (1) Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Dari tugas-tugas polisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tugas polisi ada dua yaitu tugas untuk memelihara keamanan, ketertiban, menjamin dan memelihara keselamatan negara, orang, benda dan masyarakat serta mengusahakan ketaatan warga negara dan masyarakat terhadap peraturan negara. Tugas ini dikategorikan sebagai tugas preventif dan tugas yang kedua adalah tugas represif. Tugas ini untuk menindak segala hal yang dapat mengacaukan keamanan masyarakat, bangsa, dan negara. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penanggulangan kasus tindak pidana judi togel polisi melakukan tindakan preventif dan represif

c. Wewenang Polisi

Disamping memiliki tugas-tugas tersebut di atas, polisi memiliki wewenang secara umum yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang– Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerima laporan dan/atau pengaduan
- 2) Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum
- 3) Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat
- 4) Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa

- 5) Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian
- 6) Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan
- 7) Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian
- 8) Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang
- 9) Mencari keterangan dan barang bukti
- 10) Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional
- 11) Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat
- 12) Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat
- 13) Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu (Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).⁶³

Adapun wewenang yang dimiliki kepolisian untuk menyelenggarakan tugas di bidang proses pidana menurut Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- 1) Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan.
- 2) Melarang setiap orang meninggalkan atau memasuki tempat kejadian perkara untuk kepentingan penyidikan.
- 3) Membawa dan menghadapkan orang kepada penyidik dalam rangka penyidikan.
- 4) Menyuruh berhenti orang yang dicurigai dan menanyakan serta memeriksa tanda pengenal diri.
- 5) Melakukan pemeriksaan – pemeriksaan surat.
- 6) Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi.
- 7) Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara.
- 8) Mengadakan penghentian penyidikan.
- 9) Menyerahkan berkas perkara kepada penuntut umum.
- 10) Mengajukan permintaan secara langsung kepada pejabat imigrasi yang berwenang di tempat pemeriksaan imigrasi dalam keadaan mendesak atau mendadak untuk mencegah atau menangkal orang yang disangka melakukan tindak pidana.
- 11) Memberi petunjuk dan bantuan penyidikan kepada penyidik pegawai negeri sipil untuk diserahkan kepada penuntut umum.

⁶³ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

- 12) Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggungjawab (Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

d. Fungsi Polisi

Kepolisian merupakan salah satu komponen peradilan pidana yang menjadi ujung tombak dalam penanggulangan kejahatan. Peranan kepolisian kelihatan lebih besar bila dibandingkan dengan komponen lainnya. Institusi ini sangat menentukan keberhasilan peradilan pidana secara keseluruhan. Untuk itu Kepolisian disebut sebagai *The Gate Keeper of*.⁶⁴

Fungsi (function) dalam bahasa sehari-hari dipergunakan dalam hubungannya dengan jabatan atau pekerjaan yang dilakukan.⁶⁵ Pengertian fungsi dalam lingkup ABRI adalah sekelompok pekerjaan kegiatan-kegiatan dan usaha yang satu sama lainnya ada hubungan erat untuk melaksanakan segi-segi tugas pokok.⁶⁶

Fungsi polisi secara umum adalah untuk menjalankan control sosial masyarakat yang bersifat preventif dan represif, dalam bahasa perancis dikenal dengan istilah *la police administration*.⁶⁷ Fungsi preventif yang dilaksanakan sebagai pencegahan dalam rangka memberi perlindungan, pengayoman, pelayanan kepada masyarakat dan fungsi represif yaitu sebagai penegak hukum.

Fungsi POLRI yang diatur didalam Pasal 2 UU kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan Negara dibidang pemeliharaan keamanan dan

⁶⁴ Amanda Julva, "Peranan Penyidikan Dalam Menanggulangi Tindak Pidana Pencabulan Terhadap Anak". *Jurnal Poenale*. Vol. 5 No. 2, Maret 2017. H. 2

⁶⁵ Warsito Hadi Utomo, *Hukum Kepolisian di Indonesia*, h. 90

⁶⁶ Satjipto Rahardjo, *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*, (Jakarta : Kompas, 2000)

⁶⁷ Satjipto Rahardjo, *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*, (Jakarta : Kompas, 2000), h. 28

ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Kemudian ditegaskan pula dalam Pasal 4 UU Kepolisian bahwa POLRI bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Polri berdasarkan Pasal 5 ayat (1) UU kepolisian merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri

4.Fiqh Siyasah

Siyasah menurut Bahasa adalah mengandung beberapa arti yaitu, mengatur, mengurus, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan dan politik. Siyasah secara terminologis dalam lisan Al-Arab, siyasah adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara membawa kepada kepada kemaslahatan. Siyasah adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, yaitu politik dalam negeri dan politik dalam negeri serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan umum atas dasar keadilan dan istiqomah.

Sedangkan penggunaan makna *as-siyasah* dalam zaman modern saat ini, adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan tentang ilmu yang berkaitan dengan hukum dan peraturan *dulah* (negara), serta hubungan dengan dunia luar .
- b. *As-siyasah* adalah ilmu tentang negara, yang meliputi kajian akan aturan-aturan negara, undang-undang dasar, aturan hukum, serta aturan sumber hukum. Termasuk didalamnya, kajian tentang aturan intern negara serta segala perangkat yang digunakan dalam aturan-aturan, mislanya UU tentang partai politi

Secara etimologi kata *fiqh* berasal dari *faqaha-yafqahu-fikihan* berarti pemahaman yang mendalam dan membutuhkan pengerahan potensi akal, sedangkan secara terminologi *fiqh* diartikan sebagai pengetahuan keagamaan yang mencakup seluruh ajaran agama, baik berupa aqidah maupun amaliah. *Fiqh* merupakan bagian dari *syari'ah islamiyah*, yaitu pengetahuan tentang hukum syariah islamiyah yang berkaitan dengan perbuatan manusia yang telah dewasa dan berakal sehat (*mukallaf*) dan diambil dari dalil yang rinci.⁶⁸ Berdasarkan pengertian harfiah, kata *assiyasah* berarti pemerintahan, pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, pengurusan, pengawasan, dan arti-arti lainnya.⁶⁹

Menurut Ibn 'Abid al-Diin, sebagaimana dikutip Ahmad Fathi Bahantsi, *Siyasah* adalah kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun di akhirat. *Siyasah* berasal dari pada Nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir maupun secara batin. Segi lahir *siyasah* berasal dari para pemegang kekuasaan (para

⁶⁸ Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 18-19

⁶⁹ H.A Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009)h.26

Sulthan dan Araja) bukan dari ulama, sedangkan secara batin *siyasah* berasal dari ulama pewaris Nabi bukan pemegang kekuasaan.⁷⁰ Maka definisi fiqh *siyasah* adalah suatu konsep yang berguna untuk mengatur hukum ketatanegaraan dalam bangsa dan negara yang bertujuan untuk mencapai kemaslahatan dan mencegah kemudharatan.⁷¹

Fiqh *Siyasah* termasuk kajian hukum ketatanegaraan Islam yang membahas tentang peraturan kehidupan manusia dalam tatanan negara agar mencapai kemaslahatan bersama. Secara rinci fiqh *siyasah* sebagai ilmu ketatanegaraan, dalam konteks Islam membahas tentang siapa sumber kekuasaan, siapa pelaksana kekuasaan, apa dasar dan cara-cara pelaksana kekuasaan menjalankan kekuasaan serta kepada siapa kekuasaan tersebut dipertanggungjawabkan, termasuk bagaimana pengawasan terhadap pelaksana kekuasaan.

Maka dari itu hubungan antara individu dengan negara atau hubungan antara pemerintah dengan yang diperintah, atau hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin, atau hubungan antara penguasa dengan rakyat disebut dengan fiqh *siyasah*.⁷²

1. Dari pengertian fiqh *siyasah* tersebut, maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan fiqh *siyasah* dusturiyah. Kata *dusturi* berasal dari bahasa Persia, semula artinya seseorang yang mempunyai otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini ditunjukkan untuk anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster

⁷⁰ Ahmad Fathi Bahantsi, *Al-Siyasah al-Jinayah fi al-Syariat al-Islamiyah*, Dar al-‘Arubah, h. 61

⁷¹ <http://hmatfatahillah.blogspot.com> diakses pada 01/03/2022 pukul 13.10 WIB

⁷² Nurush Shobahah, Penggunaan Hak Interpelasi Dewan Perwakilan Rakyat Prespektif Fiqh *Siyasah*, AHKAM volume 5, Nomor 1, Juli 2017: 17-39, 31

(majusi). Dalam bahasa Arab kata *dusturi* berarti asas, dasar atau pembinaan. Dan menurut istilah, *dusturi* yakni kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerjasama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah Negara, baik yang tertulis (konvensi) maupun tidak tertulis (konstitusi).⁷³

2. Menurut fiqh *siyasah* kepala daerah disebut wali. Wali adalah orang yang diangkat khalifah untuk menjadi pejabat pemerintahan (hakim) disuatu daerah serta menjadi pemimpin di daerah tertentu. Islampun menjelaskan bahwa kepala daerah dikenal dengan sebutan *amir*' artinya digunakan untuk gelar-gelar jabatan penting yang bervariasi dalam perkembangan sejarah pemerintahan Islam dengan sebutan yang beragam seperti *amir al-mu'minin, amir al-muslimin, amir al-umara, dan amir*.⁷⁴

Wazir melaksanakan apa yang diperintahkan oleh imam dan menjalankan apa yang telah diputuskan oleh imam, misalnya pengangkatan wali dan penyiapan tentara. Ia tidak mempunyai wewenang apapun. Jika ia dilibatkan oleh imam untuk memberikan pendapat, maka ia memiliki fungsi sebagai kewaziran, jika tidak dilibatkan, ia lebih merupakan perantara (utusan) belaka.⁷⁵

Posisinya lebih lemah dan tidak ada syarat yang berat bagi seorang wazir model ini. Prinsipnya, dia harus mematuhi dan mengikuti apa yang

⁷³ Bernard Lewis et al, *The Encyclopedia of Islam, vol 2, (Leiden: E.J. Brill, 1978), 638.*
 Lihat Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam, Cet Ke I*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), h. 153

⁷⁴ Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah: ajaran, sejarah, dan pemikiran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), h. 63

⁷⁵ Abu A'la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, (Bandung : Mizan, 1993), h. 247

diperintahkan oleh khalifa, selain ia harus memenuhi beberapa syarat misalnya; dapat dipercaya (jujur), benar ucapannya, tidak rakus sehingga tidak menerima suap, tidak ada permusuhan dan kebencian rakyat, harus seorang laki-laki dan harus cerdas, yang syarat ini hanya diperlukan jika ia dilibatkan dalam memberikan pendapat.

Al-Mawardi menyebutkan beberapa perbedaan antara wazir tafwidh dan wazir tanfidz, yakni :⁷⁶

- a) Wazir tafwidh bisa menentukan hukum sendiri dan boleh menangani kasus-kasus mazalim
- b) Wazir tafwidh bisa menunjuk wali-wali (pimpinan daerah)
- c) Wazir tafwidh bisa memimpin tentara dan mengurus perang
- d) Wazir tafwidh bisa mendayagunakan kekayaan negara yang ada di bait al-mal.

Kempat wewenang ini tidak dimiliki oleh wazir tanfidz. Karena perbedaan diatas, maka ada pula perbedaan syarat yang harus dipenuhi Wazir tafwidh, yakni

- a) Wazir tafwidh haruslah seorang yang merdeka
- b) Wazir tafwidh harus memiliki pengetahuan tentang syari'at
- c) Wazir tafwidh harus mengetahui masalah-masalah yang berkaitan dengan peperangan dan perpajakan.

Diluar itu baik Wazir tafwidh maupun Wazir tanfidz memiliki kewenangan dan persyaratan yang sama. Menurut al-Mawardi, Seorang khalifah (imam) bisa mengangkat dua orang Wazir tanfidz secara bersamaan baik waktu maupun tempat. Dalam negara islam juga mempunyai lembaganya masing-masing, antara lain ada tiga macam yaitu:

- a) Legislatif (تشريعي)

⁷⁶ Abdul Wahab Khala, *Politik Hukum Islam*, (Jogjakarta : Tiara Wacana, 2005), h. 47-48

- b) Eksekutif (تنفيذي)
- c) Yudikatif (القضائية السلطة)

Ketiga lembaga tersebut mempunyai kewenangannya masing-masing.

1) Legislatif (تشريعي)

Merupakan merupakan lembaga yang berdasarkan triminologi fiqh disebut sebagai “lembaga penengah dan pemberi fatwa” (*ahl al-hall wa al-‘aqd*). Cukup jelas bahwa suatu negara yang didirikan dengan dasar kedaulatan de jure Tuhan tidak dapat melakukan legislasi yang bertolak belakang dengan Al-Qur’an dan As-Sunnah, sekalipun konsensus rakyat menuntunnya. Baru saja saya membeberkan perintah Al-Qur’an yang mengatur bahwa jika Allah dan/atau Rasul-Nya telah memberi peraturan didalam suatu masalah, tak seorang Muslim pun berhak untuk memutuskannya sesuai dengan pendapatnya sendiri dan bahwa orang-orang yang tidak membuat keputusan berdasarkan Al-Qur’an atau Kalam Ilahi ini adalah orang-orang kafir.⁷⁷

Dari perintah-perintah ini, maka secara otomatis timbul prinsip bahwa Tasyri’iyah (lembaga legislatif) dalam negara Islam sama sekali tidak berhak membuat perundang-undangan yang bertentangan dengan tuntunan-tuntunan Tuhan dan Rasul-Nya, dan semua cabang legislasi, meskipun telah disahkan oleh Tasyri’iyah (lembaga legislatif) harus secara *ipso facto* (menurut kenyataan sendiri) dianggap *ultra vires* (melebihi) dari undang-undang Dasar. Padahal sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa

⁷⁷ Abu A’la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, h. 251

syariat itu sendiri tidak menjelaskan secara detail untuk semua kebutuhan yang begitu banyak dan berubah-ubah dari kehidupan sosial kita.

Jika hal ini kita kaitkan dengan pemerintahan kita saat ini maka yang memiliki kewenangan dalam masalah di atas adalah Dewan Perwakilan Rakyat. Lembaga ini adalah lembaga yang mengurus Undang-Undang dan hukum yang relevan dengan situasi untuk kemaslahatan hidup manusia dan sekaligus mengawasi pelaksanaan hukum tersebut. Sedangkan dalam sebuah negara Islam yang berwenang dalam hal ini adalah Majelis Tanfidz, yang mana di dalamnya di duduki oleh para mujtahid dan ulama fatwa. Dalam masalah ini kewenangannya tidak lepas dari dua perkara, yaitu : ⁷⁸

- a) Jika perkara yang dinisbatkan ada nasnya, maka tugas mereka adalah memahami nas dan menjelaskan hukum yang ditunjukkannya.
- b) jika suatu perkara tidak ada nasnya, maka tugas mereka adalah menganalogikan dengan perkara yang ada nasnya, dan mengistinbatkan hukum dengan jalan ijthid serta mencari sebab dan menelitinya.

Hal ini dikarenakan dalam pemerintahan Islam mempunyai undang-undang pokok dari Tuhan yang disyariatkan Allah SWT didalam Al-Qur'an dan Hadis. Maka apabila di dalam suatu undang-undang terdapat nas, maka wajib diikuti. Dan tugas para ulama adalah membahas dan mengetahui hukum yang dimaksud oleh isi kandungan nas tersebut, sehingga aplikasi hukum menjadi benar.

Apabila didalam suatu unadang-undang tidak ada nas, maka para Mujthid (ahli hukum) tersebut harus berijtihad dan beristinbat hal ini sebagai dasar

⁷⁸ Abdul Wahab Khala, *Politik Hukum Islam*, h. 53

undang-undang. Selanjutnya para Mujtahid tersebut tinggal menetapkan hukum terhadap perkara yang ada nasnya.

Setiap pemerintahan Islam Pada setiap masa pasti membutuhkan segolongan Ulama' ahli ijtihad yang memenuhi syarat dan berkemampuan sempurna dalam memahami nas dasar undang-undang Tuhan dan peranannya. Selain itu harus pula menguasai ketetapan hukum terhadap masalah dan persoalan baru yang muncul tentang kemaslahatan dan kebutuhan manusia. Tasyri'iyah (lembaga legislatif) dalam suatu negara Islam juga memiliki sejumlah fungsi lain yang harus dilakukan, yaitu:⁷⁹

- a) Jika terdapat pedoman-pedoman yang jelas dari Tuhan dan Rasul-Nya., meskipun legislatif tidak dapat mengubah atau menggantinya, namun demikian dalam hal ini hanya legislatiflah yang lebih berkompoten untuk menegakkannya dalam susunan dan bentuk pasal demi pasal, dengan menggunakan definisi-definisi yang relevan serta rincian-rinciannya, juga menciptakan peraturan-peraturan dan undang-undang untuk mengundangkannya.
- b) Jika pedoman-pedoman dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah mempunyai kemungkinan interpretasi (pendapat) lebih dari satu, maka legislatiflah yang berhak memutuskan penafsiran mana yang harus ditempatkan dalam kitab Undang-undang dasar.
- c) Jika tidak ada isyarat yang jelas dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, fungsi Tasyri'iyah (lembaga legislatif) ini adalah untuk menegakkan hukum-hukum yang berkaitan dengan masalah yang sama, tentunya dengan selalu menjaga jiwa hukum Islam. Dan jika sudah ada hukum-hukum dalam bidang yang sama yang telah tercantum dalam kitab-kitab fiqh, maka dia bertugas untuk menganut salah satu di antaranya.
- d) Jika dalam masalah apapun Al-Qur'an dan As-Sunnah tidak memberikan pedoman yang sifatnya dasar sekalipun, atau masalah ini juga tidak ada dalam konvensi Al-Khulafa Al-Rasyidin, maka kita harus mengartikan bahwa Tuhan telah membiarkan kita bebas melakukan legislasi mengenai masalah ini menurut apa yang terbaik. Oleh karenanya, dalam kasus semacam ini Tasyri'iyah (lembaga legislatif) dapat merumuskan hukum tanpa batasan, sepanjang tidak bertentangan dengan jiwa dan semangat

⁷⁹ Mohammad Asad, *Masalah Kenegaraan dalam Islam*, (Jakarta: Yayasan Kesejahteraan Bersama, 2000), h. 55-56

Syari'ah prinsip yang menyatakan bahwa apapun yang tidak diharamkan itu halal hukumnya.

2) Eksekutif (تنفيذي)

Dalam suatu Negara Islam, tujuan sebenarnya dari Majelis Tanfidz (lembaga eksekutif) adalah untuk menjalankan pedoman-pedoman Tuhan yang disampaikan melalui Al-Qur'an dan As-Sunnah serta untuk menyiapkan masyarakat agar mengakui dan menganut pedoman-pedoman ini untuk dijalankan dalam kehidupan mereka sehari-hari.⁸⁰

Karakteristik Majelis Tanfidz (lembaga eksekutif) suatu negara Muslim inilah yang membedakannya dari lembaga eksekutif negara non-Muslim. Kata-kata ulul amri dan umara digunakan masing-masing didalam Al-Qur'an dan Hadis untuk menyatakan Majelis Tanfidz (lembaga eksekutif). Dalam hal ini zhul Amir adalah sebagai kepala dalam Majelis Tanfidz (lembaga eksekutif) ini.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Amir itu harus mempunyai kekuasaan yang luas dalam majlis ini. Kepala Majelis Tanfidz ini di beri kuasa untuk membuat peraturan-peraturan yang bersifat umum, akan tetapi dalam hal urusan Administarasi negara kepala Majelis Tanfidz tidak diperkenankan untuk ikut terlibat di dalamnya, karena kepala Majelis Tanfidz wewenangnya hanya sebatas kepala majlis saja. Jika sekiranya semua kekuasaan ada ditangannya atau kepala pemerintahan dikendalikan juga olehnya maka bagaimana kemudian jika ada masalah dalam negara apakah semua masalah dalam negara tersebut akan di serahkan semua kepadanya. Ataupun ia menyelesaikan masalah tersebut dengan cara mencari kawan, ataupun juga ia meminta bantuan kepada para anggota yang

⁸⁰ Abdul Wahab Khala, *Politik Hukum Islam*, h. 67

mewakili partai-partai terkemuka yang duduk dalam lembaga legislatif dan menggantungkan segala tindakannya kepada partai-partai tersebut.⁸¹

Maka dalam rangka meringankan beban tersebut, seorang Amir harus menyerahkan sebagian tugas negara kepada para pejabat pemerintah dalam hal ini para pejabat pemerintahan bekerja langsung di bawah Amir. Namun jika dalam perjalanannya/keputusannya nanti terdapat kelalaian seorang Amir tidak dapat begitu saja memberhentikan atau mempengaruhi keputusan-keputusan mereka, sekalipun kapasitasnya sebagai Amir (kepala negara) atau pribadinya.

Jika kemudia seseorang mengajukan dakwaan kepada amir, maka sang amir harus hadir dan melakukan pembelaan di hadapan qadhi sebagaimana layaknya orang kebanyakan . Dalam masalah di atas kita belum pernah menemukan satu contoh pun dimana seseorang sekaligus merangkap jabatan di bidang yang sama; atau dimana kolektor atau gubernur atau bahkan seorang Amir mengikuti keputusan kehakiman. Jadi tidak seorang pun, tidak juga orang pertama negara, yang dikecualikan dari kewajiban untuk tampil di depan hakim untuk membela perkara perdata atau pidananya.

Berdasarkan tuntutan-tuntutan kebutuhan kita yang ada sekarang ini, maka kita dapat mengubah atau mengganti rincian-rinciannya. Tetapi kita harus tetap mempertahankan prinsip-prinsip fundamentalnya. Umpamanya, kita dapat mempertimbangkan kembali kekuasaan Amir (kepala negara) dan mengubahnya sesuai dengan kebutuhan. Banyak bukti bahwa di zaman sekarang ini, kita tidak dapat banyak berharap untuk mendapatkan atau menemukan seorang Amir yang

⁸¹ Abu A'la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, h. 267

kaliber dan standar ruhaniahnya menyamai Al-Khulafa Al-Rasyidun. Oleh karena itu kita dapat mempertimbangkan serta membatasi kekuasaan-kekuasaan administratif mereka untuk tetap melindungi diri terhadap kecenderungan-kecenderungan kediktatoran. Kita juga bisa membatasi dia untuk tidak mendengar serta memutuskan perkara hukum, sehingga mereka tidak memiliki peluang untuk merusak jalannya pengadilan.

Kasus di dalam fiqh siyasah dusturiyah merupakan hubungan antara pemimpin di satu pihak serta rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang terdapat di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam fiqh siyasah dusturiyah umumnya dibatasi cuma membahas pengaturan serta perundang-undangan yang dituntut oleh perihal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan ialah realisasi kemaslahatan manusia dan penuhi kebutuhannya.⁸²

Istilah Fiqh Dusturi, merupakan ilmu yang membahas masalah-masalah pemerintahan dalam arti luas, karena di dalam dustur tercantum sekumpulan prinsip-prinsip pengaturan kekuasaan di dalam pemerintahan suatu negara, sebagai dustur dalam satu negara sudah tentu perundangan-undangan dan aturan-aturan lainnya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan dustur.

Selain itu dalam fiqh siyasah, konstitusi disebut juga dengan “dusturi”. Kata ini berasal dari Bahasa Persia. Semula artinya adalah “seseorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama”. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka

⁸² H.A.Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2003), h. 47

agama) Zoroaster (Majusi). Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustur* berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar, atau pembinaan. Menurut istilah, *dustur* berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun tertulis (konstitusi). Kata *dustur* juga sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia yang salah satu artinya adalah undang-undang dasar suatu negara.

Menurut Abdul Wahhab Khallaf, prinsip-prinsip yang diletakkan Islam dalam perumusan undang-undang dasar ini adalah jaminan atas hak asasi manusia, setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membeda-bedakan stratifikasi sosial, kekayaan, pendidikan, dan agama.⁸³

Pembahasan tentang konstitusi ini juga berkaitan dengan sumber-sumber dan kaidah perundang-undangan di suatu negara, baik sumber material, sumber sejarah, sumber perundangan, maupun sumber penafsirannya. Sumber material adalah hal-hal yang berkenaan dengan materi pokok undang-undang dasar. Inti persoalan dalam sumber konstitusi ini adalah peraturan tentang hubungan antara pemerintah dan rakyat yang diperintah. Perumusan konstitusi tersebut tidak dapat dilepaskan dari latar belakang sejarah negara yang bersangkutan, baik masyarakatnya, politik maupun kebudayaannya.

Dengan demikian, materi dalam konstitusi itu sejalan dengan aspirasi dan jiwa masyarakat dalam negara tersebut. konsep negara hukum dalam siyasah dan

⁸³ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 177

hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.

Sementara menurut H. A. Djazuli, fiqh siyasah dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan)
2. Persoalan imamah, hak dan kewajibannya.
3. Persoalan rakyat, statusnya dan hak-haknya
4. Persoalan bai'at
5. Persoalan waliyul ahdi
6. Persoalan perwakilan
7. Persoalan ahlul halli wal aqdi
8. Persoalan wizaroh dan perbandingannya⁸⁴

Keputusan hukum yang dibuat oleh pemimpin atau penguasa dapat dikategorikan sebagai tasyri' karena secara definitif, tasyri' adalah kata yang diambil dari lafadz syari'ah yang artinya jalan yang lurus.

Secara terminologis, tasyri' diartikan oleh para fuqaha sebagai hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah bagi hamba-hamba-Nya yang diungkapkan melalui perantaraan Rasulullah Saw agar manusia melaksanakan hukum-hukum tersebut atas dasar keimanan, baik hukum yang berkaitan dengan masalah akidah, ahlak, dan budi pekerti.

Dari syariah dalam pengertian itu, dipetik kata tasyri' yang artinya menciptakan undang - undang dan membuat kaidah-kaidah. Tasyri' dalam pengertian tersebut adalah membuat undang-undang, baik undang-undang yang dibuat bersumber dari ajaran agama yang disebut dengan tasyri' samawiy maupun

⁸⁴ Muhammad Iqbal, Fiqh siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam, h. 178

dari perbuatan manusia dan hasil pikirannya yang dinamakan dengan istilah tasyri' wad'iy⁸⁵

Prinsip-prinsip yang diletakkan dalam perumusan undang-undang dasar adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membedakan stratifikasi sosial, kekayaan, pendidikan dan agama sehingga tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip fiqh siyasah akan tercapai

Untuk merealisasikan kemaslahatan umum, pemerintah dibenarkan dan bahkan diharuskan merumuskan, membuat, dan menetapkan hukum, peraturan perundangan, dan kebijaksanaan dalam berbagai bentuk dan tingkatannya. Hukum, peraturan, dan sebagainya itu dipandang sebagai hukum Islam, atau paling tidak sebagai hukum yang islami, yang bersifat mengikat dan wajib dipatuhi umat islam, jika terpenuhi hal-hal sebagai berikut:

- a. Ditetapkan melalui musyawarah (wa syawirhum bi al-amri)
- b. Tidak memperberat dan mempersulit umat (nafy al-haraj)
- c. Menutup akibat negatif (sad al-dzari'ah)
- d. Mewujudkan kemaslahatan umum (jalb al-mashalih al-ammah)
- e. Tidak bertentangan dengan jiwa dan semangat (nash qath'i).⁸⁶

Allah mensyari'atkan hukum Islam untuk memelihara kemaslahatan manusia, sekaligus untuk menghindari mafsadat baik di dunia maupun di akhirat.

⁸⁵ Beni Ahmad Saebani, *Fiqh Siyasah Terminologi dan Lintasan Sejarah Politik Islam Sejak Muhammad SAW hingga Al-Khulafa Ar-Rasyidin* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 36

⁸⁶ Akmaludin Sya'bani, "Maqashid al-Syari'ah sebagai Metode Ijtihad", *Jurnal El-Hikam IAIN Mataram*, Vol. 8 No. 1 (Juli 2015) h. 128.

Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan di dunia maupun di akhirat, menurut para ulama ushul fiqh, ada lima unsur pokok yang harus dipelihara dan diwujudkan. Kelima unsur pokok tersebut adalah agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Seorang hamba akan memperoleh kemaslahatan, manakala ia dapat memelihara kelima unsur pokok tersebut, sebaliknya ia akan memperoleh kemafsadatan manakala ia tidak dapat memelihara kelima unsur pokok tersebut dengan baik.⁸⁷

Kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai penertiban parkir liar bertujuan untuk terciptanya kesejahteraan dan keamanan bagi masyarakat. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan dapat mencegah tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Jika terdapat suatu kejadian yang tidak ada ketentuan syariat dan tidak ada 'illat yang keluar dari syara' yang menentukan kejelasan hukum kejadian tersebut, kemudian ditemukan sesuatu yang sesuai dengan hukum syara', yakni suatu ketentuan yang berdasarkan pemeliharaan kemandaratan atau menyatakan suatu manfaat, maka kejadian tersebut dinamakan al-mashlahhah al-mursalah.

Sehingga mashlahhah al-mursalah adalah suatu kemaslahatan yang tidak mempunyai dasar dalil, tetapi juga tidak ada pembatalnya. Tujuan utama dari mashlahhah al-mursalah adalah kemaslahatan, yakni memelihara dari kemandaratan dan menjaga kemanfaatannya.

Al-sulthah al-qadha'iyyah merupakan kekuasaan yudikatif yang mempunyai hubungan dengan tugas dan wewenang peradilan untuk

⁸⁷ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Cet-2*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 3

menyelesaikan perkara-perkara baik permasalahan perdata maupun pidana dan juga terkait dengan sengketa keadministrasian yang berhubungan dengan negara yakni persoalan-persoalan yang menentukan sah tidaknya undang-undang untuk diundangkan yang sebelumnya sudah diuji dalam pokok materi konstitusi suatu negara.⁸⁸

Tujuan kekuasaan kehakiman adalah untuk menegakkan kebenaran dan menjamin terlaksananya keadilan serta tujuan menguatkan negara dan menstabilkan kedudukan hokum kepala negara serta menjamin kepastian hukum demi kemaslahatn umat manusia di setiap negara tersebut. Penetapan syari,,at Islam bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Dalam penerapan syari,,at Islam diperlukan lembaga untuk penegakannya. Karena tanpa lembaga tersebut, hukum-hukum itu tidak dapat diterapkan. Lembaga tersebut juga harus paham terkait dengan konstitusi negara tersebut.

Tugas al-sulthah al-qadha“iyyah adalah untuk mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah dibuat oleh lembaga legislatif.⁸⁹ Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah al-hisbah lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah al-qadha (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara sesama warganya, baik perdata maupun pidana), dan *wilayah al-mazalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya seperti

⁸⁸ Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasaah : Ajaran, Sejarah, dan pemikiran*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 21-23

⁸⁹ Ridwan HR, *Fiqh Politik Gagasan, Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), cet. ke-1, h.273

pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar hak rakyat salah satunya adalah pembuatan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan

Permasalahan dalam siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin di suatu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaankelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam siyasah dusturiyah biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya⁹⁰

Inti dari persoalan dalam sumber konstitusi ini adalah suatu aturan yang berhubungan antara pemerintah dan rakyat. Konstitusi ini juga membahas suatu yang berkaitan dengan sumber-sumber dan kaidah perundang-undangan di suatu negara, baik sumber material, sumber sejarah, sumber perundangan, maupun sumber penafsirannya.

⁹⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Cet-2*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 3

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori jenis penelitian hukum empiris, dalam penelitian hukum empiris, dalam penelitian hukum empiris data primer merupakan data utama yang akan dianalisis. Menurut *Soerjono Soekanto*, data primer diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni perilaku warga masyarakat melalui penelitian. Sedangkan data sekunder berfungsi sebagai mendukung data primer.

Penelitian empiris ini tergolong pada penelitian efektifitas hukum yang merupakan penelitian hukum yang hendak menelaah efektifitas suatu kebijakan yang ditentukan perundang – undangan

Sedangkan Pendekatan Penelitian Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah, yaitu suatu tata cara penelitian yang proses analisisnya dilakukan sejak awal bersamaan dengan proses pengumpulan data. Berarti bahwa proses analisisnya dilakukan terus dan berkelanjutan selama perjalanan penelitian berlangsung

Pendekatan yuridis sosiologis yang di maksud adalah bahwa pendekatan penelitian mengenai kesesuaian bahasan masalah dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan untuk melihat timbal balik yang di timbulkan antara kehidupan sosial dengan aparat penegak hukum atau instansi dalam penelitian ini.

Jadi dalam penelitian ini sifat sosiologis tidak lepas dari unsur normatif, karena aparat pemerintah telah melaksanakan tugasnya berdasarkan norma yang dalam hal ini berupa Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia yang akan di lihat bagaimana Peraturan tersebut di patuhi dan di laksanakan oleh Masyarakat kepolisian daerah Bengkulu yang dalam hal ini struktural jabatan yang memiliki kewenangan dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di lingkungan kepolisian daerah Bengkulu

B. Tempat dan waktu penelitian

Tempat Penelitian adalah di Kepolisian Daerah Bengkulu yang beralamat di jalan H. Adam Malik KM.9, Sido Mulyo, Kecamatan. Gading Cempaka., Kota Bengkulu,

Waktu Penelitian akan di laksanakan sejak pertengahan April 2022 hingga Akhir Juni 2022

C. Subjek/ Informan Penelitian

Informan dan jumlah informan dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

- a. Informan Kunci (*key informan*)
 - a. Akbp arep sembodo Kabag watpers polda bengkulu
 - b. AKBP Prianggodo Heru Kunprasetio (Ketua Pelaksana)
 - c. Wibowo susilo (ketua lsm pengawas CPNS polda bengkulu)
- b. Informan Pendukung

Informan pendukung adalah dari LSM selaku Pengawal dan Pengawas pelaksanaan penerimaan Calon pegawai negeri sipil di kepolisian Daerah Bengkulu

D. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan salah satunya di Kepolisian Daerah Bengkulu, kemudian di Badan Kepegawaian daerah Bengkulu

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data di bagi menjadi tiga bagian yaitu Observasi, wawancara, dan Studi Dokumentasi

1. Observasi

Tindakan yang dilakukan bagaimana melihat Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia itu di laksanakan khususnya di lingkungan kerja dan kewenangan Kepolisian Daerah Bengkulu Pengamatan partisipasi yang dilakukan unsur – unsur pendukung lainnya dalam menerapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia

2. Wawancara

Wawancara akan di lakukan kepada beberapa orang informan kunci diatas, secara sistematis dimulai dari unsur pejabatan fungsional kepolisian daerah Bengkulu, kemudian kepanitiaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di tambah informan pendukung yaitu dari LSM dan lembaga lainnya

3. Dokumentasi

Dokumentasi akan dilakukan setiap kali Penulis melakukan wawancara dengan meminta izin kepada informan untuk melakukan dokumentasi sebagai bukti keabsahan penelitian ini

F. Teknik Keabsahan Data

Teknik Keabsahan data penelitian menguraikan secara logis prosedur pengumpulan data primer, bahan hukum sekunder, serta bagaimana bahan hukum tersebut diinterventarisasi dan diklasifikasikan dengan menyesuaikan masalah yang dibahas.⁹¹ Dalam upaya pengumpulan data yang diperlukan, digunakan metode dokumentasi data dan wawancara kemudian di dokumentasikan

G. Teknik Penulisan

Dalam penulisan dan penyusunan ini, penulis berpedoman pada prinsip-prinsip yang telah diatur dan dibukukan dalam buku pedoman penulisan Tesis Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu tahun 2019

⁹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2004), h. 77

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. PRINSIP PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KEPOLISIAN NEGARA DAERAH BENGKULU REPUBLIK INDONESIA BERDASARKAN PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2013

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 56 tentang Aparatur Sipil Negara yang disebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dalam hal ini penting setiap instansi pemerintah untuk menyusun perencanaan kebutuhan pegawai yang tepat sesuai dengan rencana strategis Pemerintah maupun Daerah.⁹²

Dalam menjalankan tugas pelayanan public, tugas Pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu, kemudian Pegawai Negeri Sipil meliputi profesi dan manajemen pegawai yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan dan penempatan pada jabatan yang dilaksanakan secara transparan atau terbuka dan kompetitif yang sejalan dengan tata kelola dan aturan.

Dalam agenda prioritas yang disebut Nawa Cita. Agenda prioritas tersebut merupakan jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan yang dituangkan dalam 9 (sembilan) agenda yaitu:

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara, melalui politik luar

⁹² Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 56 tentang Aparatur Sipil Negara

negeri bebas aktif, keamanan nasional yang terpercaya dan pembangunan pertahanan negara Tri Matra terpadu yang dilandasi kepentingan nasional dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.

2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, dengan memberikan prioritas pada upaya memulihkan kepercayaan publik pada institusi-institusi demokrasi dengan melanjutkan konsolidasi demokrasi melalui reformasi sistem kepartaian, pemilu, dan lembaga perwakilan.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program "Indonesia Pintar"; serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan program "Indonesia Kerja" dan "Indonesia Sejahtera" dengan mendorong land reform dan program kepemilikan tanah seluas program rumah kampung deret atau rumah susun murah yang disubsidi serta jaminan sosial untuk rakyat di tahun 2019.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional dengan mengedepankan aspek pendidikan kewarganegaraan,
9. Menempatkan secara proporsional aspek pendidikan, seperti pengajaran sejarah pembentukan bangsa, nilai-nilai patriotisme dan cinta Tanah Air, semangat bela negara dan budi pekerti di dalam kurikulum pendidikan Indonesia⁹³

Dalam praktiknya permasalahan seleksi CPNS seolah tidak pernah usai padahal berbagai perbaikan dan upaya telah dilakukan dalam penyelenggaraan rekrutmen PNS. Namun pada kenyataannya pelaksanaan CPNS dari tahun ke tahun tetap saja tidak memuaskan berbagai pihak. Belum lagi permasalahan seperti pengumuman yang diperuntukan hanya untuk kalangan tertentu saja

⁹³ Naskah Akademik Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. h.9

Penyusunan terhadap perencanaan kebutuhan pegawai itu dilihat dari analisis jabatannya agar pegawai yang diusulkan atau yang diharapkan betul memenuhi kriteria dan kualifikasi pegawai seperti apa yang dibutuhkan. Karena dari melihat analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah ditetapkan kemudian di kirim ke menetri pendayagunaan aparatur sipil negara kemudian dimasukkan ke dalam aplikasi e-formsi dan disitulah tergambar setiap kebutuhan organisasi perangkat daerah kemudian harus menyesuaikan dengan formasi yang lowong

Seperti yang dijelaskan oleh LT Handoko tentang dua jenis kesalahan yang sering terjadi selama proses penerimaan CPNS, pertama adalah kesalahan administratif yang tidak disengaja yang diakibatkan oleh buruknya sistem dan rendahnya kualitas panitia. Kesalahan kedua adalah manipulasi yang memang dengan sengaja dilakukan oleh oknum-oknum internal di instansi- instansi pemerintah⁹⁴

Transparansi proses penerimaan CPNS merupakan salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam rangka memulihkan kepercayaan masyarakat, transparansi dalam pola rekrutmen CPNS bermanfaat untuk memberikan informasi akurat, cepat, dan lengkap kepada masyarakat.

Oleh karena itu informasi disampaikan sebagai perwujudan transparansi pemerintah dalam proses rekrutmen CPNS seharusnya tidak setengah hati. Sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Dalam Undang– Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok

⁹⁴ Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Djambatan,, 2005,h.65

kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.⁹⁵

Sistem pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan melalui tahapan seleksi secara terencana, bersih, transparan dan akuntabel dengan mengikutsertakan fungsi pengawasan internal dan eksternal; dalam rangka mendapatkan Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia, diperlukan sistem pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk pengisian ruang jabatan tertentu dengan tingkat keahlian dan kompetensi sesuai kebutuhan tugas di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Ketentuan hukum yang mengatur tentang pegawai negeri sipil, ikhal yang sangat penting juga berkaitan dengan sistem rekrutmen pegawai negeri sipil yang dalam hal ini sistem perekrutan pegawai negeri sipil dalam instansi atau lembaga Kepolisian Republik Indonesia di atur Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Ketentuan mengenai hal tersebut di atas di atur secara eksplisit dalam peraturan kepolisian republik indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia

⁹⁵ Charles Jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandar Lampung: : Justice publisher, 2014), h.18

Dalam peraturan tersebut sebagai upaya untuk menjaring SDM PNS yang kompeten namun dalam implementasinya belum mempunyai kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme Sumber daya manusia dari aparatur sipil Negara dalam instansi kepolisian

Pasal 2 Tujuan dari peraturan ini:

- c) sebagai pedoman dalam pengadaan CPNS Polri; dan
- d) terselenggaranya pengadaan CPNS Polri secara terencana, bersih, transparan dan akuntabel sesuai prosedur.⁹⁶

Pasal 3

Prinsip-prinsip dalam peraturan ini:⁹⁷

- g) legalitas, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h) bersih, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan secara objektif tidak melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), dan berdasarkan fakta serta hasil seleksi;
- i) transparan, yaitu semua tahapan pengadaan dilaksanakan secara terbuka disertai pengawasan oleh pihak internal dan eksternal;
- j) akuntabel, yaitu proses dan hasil pengadaan dapat dipertanggungjawabkan
- k) tidak diskriminasi, yaitu tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah; dan
- l) humanis, yaitu memperlakukan para calon/pelamar sebagai warga negara Republik Indonesia yang perlu dilayani secara manusiawi selama mengikuti seleksi.

Sementara itu terkait dengan tajuk pembahasan rencana penelitian ini, pendaftaran untuk kepolisian Daerah Bengkulu 31 Mei hingga 21 Juni 2021 membuka pendaftaran calon pegawai negeri sipil yang nantinya akan di tugaskan untuk membantu tugas – tugas kepolisian dalam aspek kebutuhan dan kepentingan

⁹⁶ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

⁹⁷ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

tenaga cpns, kepolisian Daerah Bengkulu 31 Mei hingga 21 Juni 2021 membuka pendaftaran calon pegawai negeri sipil yang nantinya akan di tugaskan untuk membantu tugas – tugas kepolisian dalam aspek kebutuhan dan kepentingan tenaga cpns, Adapun formasi yang ditawarkan yaitu sebagai berikut.⁹⁸

| no | SATUAN KERJA | JABATAN |
|----|----------------|---|
| 1 | Polda Bengkulu | ahli pertama apoteker |
| 2 | Polda Bengkulu | ahli pertama dokter |
| 3 | Polda Bengkulu | ahli pertama -dokter spesialis anastesi |
| 4 | Polda Bengkulu | terampil bidan |
| 5 | Polda Bengkulu | terampil fisioterapis |
| 6 | Polda Bengkulu | terampil perawat |
| 7 | Polda Bengkulu | terampil pranata laboratorium kesehatan |
| 8 | Polda Bengkulu | terampil radiografer |
| 9 | Polda Bengkulu | analisis keuangan |

Dasar hukum Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia kemudian Tujuan dari peraturan ini sebagai pedoman dalam pengadaan CPNS Polri; dan terselenggaranya pengadaan CPNS Polri secara terencana, bersih, transparan dan akuntabel sesuai prosedur.

1. Prinsip-prinsip dalam peraturan ini:
 - a. legalitas, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

⁹⁸<http://cpns.polri.go.id/formasi2021.php?> Diakses pada 12 Juli 2022

- b. bersih, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan secara objektif tidak melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), dan berdasarkan fakta serta hasil seleksi;
- c. transparan, yaitu semua tahapan pengadaan dilaksanakan secara terbuka disertai pengawasan oleh pihak internal dan eksternal;
- d. akuntabel, yaitu proses dan hasil pengadaan dapat dipertanggungjawabkan
- e. tidak diskriminasi, yaitu tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah; dan
- f. humanis, yaitu memperlakukan para calon/pelamar sebagai warga negara Republik Indonesia yang perlu dilayani secara manusiawi selama mengikuti seleksi.

Dalam pelaksanaan pengadaan CPNS Polri dibentuk kepanitiaan yang terdiri dari:

- a. Panpus;
- b. Subpanpus; dan
- c. Panda.

Kepanitiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b ditetapkan dengan Keputusan Kapolri, yang dibuat oleh Biro Pengkajian dan Strategi Staf Sumber Daya Manusia (Rojianstra SSDM) Polri, kemudian Kepanitiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditetapkan dengan Keputusan Kapolda, yang dibuat oleh Kepala Biro (Karo) SDM Polda. Panpus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a, terdiri dari:

- a. ketua : As SDM Kapolri;
- b. wakil ketua: Kepala Biro Pengendalian Personel (Karodalpers) SSDM Polri;
- c. sekretaris : Kepala Bagian Penerimaan dan Pendidikan (Kabagrimdik) PNS Rodalpers SSDM Polri;
- d. bendahara : Kepala Urusan Keuangan (Kaurkeu) SSDM Polri; dan
- e. anggota : Pegawai Negeri pada Polri yang ditunjuk sesuai kebutuhan dan fungsinya.

Usulan Formasi Pengadaan Pasal 4

(1) Kebutuhan formasi pengadaan CPNS Polri diusulkan kepada Menteri Negara (Menneq) PAN dan RB.

(2) Pengadaan CPNS Polri dilaksanakan setelah mendapat keputusan formasi pengadaan CPNS Polri dari Menneg PAN dan RB.

2. Kegiatan kampanye meliputi:⁹⁹

- a. merencanakan pelaksanaan kampanye sesuai dengan target yang ditentukan berdasarkan sumber daya organisasi Polri yang dimiliki;
- b. penerangan dan informasi tentang pengadaan CPNS Polri guna menarik minat dan meningkatkan animo masyarakat;
- c. talent scouting guna mendapatkan CPNS Polri yang profesional, bermoral dan modern;
- d. penjangkaran melalui promosi di SMU/ sederajat dan/atau perguruan tinggi guna mendapatkan CPNS Polri yang mempunyai talent scouting lebih awal/dini;
- e. pendataan dan penyiapan pembinaan CPNS Polri yang mempunyai talent scouting dengan melibatkan instansi pemerintah dan nonpemerintah guna pencapaian target yang telah ditentukan; dan
- f. melaksanakan Analisis dan Evaluasi (Anev) pelaksanaan kampanye secara terus-menerus guna mendapatkan target yang telah ditentukan berdasarkan sumber daya organisasi Polri yang dimiliki.

(1) Penelusuran minat dan kemampuan (talent scouting) diselenggarakan bertujuan mendapatkan calon/pelamar yang berkualitas, profesional, bermoral dan modern.

(2) Penelusuran minat dan kemampuan (talent scouting) dapat dilakukan terhadap:

Siswa-siswi yang mempunyai ranking 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) yang berasal dari SMU/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang relevan dengan tugas CPNS Polri di daerah perbatasan/pulau-pulau kecil terluar Indonesia/terpencil/tertinggal untuk ditempatkan kembali di daerah tersebut; dan b. Mahasiswa-mahasiswi yang mempunyai ranking 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) di akademi/politeknik/institut/sekolah tinggi/ perguruan tinggi/universitas terakreditasi “A” yang relevan dengan tugas CPNS Polri.

⁹⁹ Peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara republik indonesia Pasal 5

Pasal 8 (1) Persyaratan umum setiap calon/pelamar yang harus dipenuhi, sebagai berikut:¹⁰⁰

- a. warga negara Republik Indonesia;
- b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c. berusia setinggi-tingginya 40 (empat puluh) tahun bagi dokter umum, dokter gigi, apoteker, psikolog atau dosen, yang telah mengabdikan pada instansi pemerintah/lembaga swasta berbadan hukum sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tanggal 17 April 2002 dan sampai saat ini masih melaksanakan tugas tersebut;
- d. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- e. setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
- f. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- g. tidak pernah diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- h. tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
- i. berkelakuan baik;
- j. sehat jasmani dan rohani;
- k. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;
- l. bersedia menunaikan masa bakti minimal 5 (lima) tahun, terhitung saat pengangkatannya sebagai CPNS Polri;
- m. bersedia mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan oleh negara, apabila yang bersangkutan mengundurkan diri sebelum masa bakti minimal 5 (lima) tahun berakhir, bukan oleh karena dinas;
- n. terdaftar sebagai pencari kerja di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat;
- o. tidak menjadi pengurus dan/atau anggota Partai Politik (Parpol); dan
- p. tidak terikat perjanjian ikatan dinas dengan suatu instansi lain.

Kegiatan penyaringan dilaksanakan melalui tahapan pemeriksaan dan pengujian.

(2) Tahapan pemeriksaan dan pengujian dalam pengadaan CPNS Polri, sumber pelamar umum meliputi:¹⁰¹

¹⁰⁰ Peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara republik indonesia Pasal 8 (1)

- a) penelitian persyaratan dan administrasi;
- b) pengujian potensi akademis secara tertulis/Tes Kompetensi Dasar (TKD) yang dibuat dan ditetapkan oleh Kemenneg PAN dan RB;
- c) pengujian/Tes Kompetensi Bidang (TKB);
- d) penilaian hasil Pemeriksaan Kesehatan (Rikkes) dan pemeriksaan keabsahan ijazah; dan
- e) sidang penetapan kelulusan.
 - 1) Seluruh tahapan pemeriksaan dan pengujian dalam seleksi pengadaan CPNS Polri menggunakan sistem gugur.
 - 2) (2) Kelulusan setiap tahapan pemeriksaan dan pengujian ditetapkan dengan Keputusan Ketua Panitia sesuai kewenangannya.
 - 3) (3) Kelulusan peserta seleksi dibuat berdasarkan ranking hasil seleksi dengan tetap mempertimbangkan pengutamaan pengisian formasi jabatan oleh pelamar yang berasal dari daerah formasi jabatan itu berada (prinsip the local boy for the local job).
 - 4) (4) Tata cara pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, diselenggarakan sesuai ketentuan yang berlaku di lingkungan Polri.

Pengumuman Kelulusan Setiap Tahapan Seleksi

1. Pelamar yang dinyatakan lulus dalam setiap tahapan seleksi pengadaan CPNS Polri, diumumkan dengan pengumuman secara tertulis melalui media elektronik (internet) dan/atau melalui papan pengumuman untuk mengikuti seleksi tahap selanjutnya.
2. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan antara lain waktu dan tempat ujian, dan/atau waktu penyerahan berkas kelengkapan administrasi dan hal-hal lain yang diperlukan.
3. Peserta yang tidak hadir mengikuti seleksi pemeriksaan dan pengujian tahap]
4. selanjutnya sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, dinyatakan gugur/mengundurkan diri.¹⁰²

Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil atau yang selanjutnya disingkat CPNS merupakan salah satu momentum yang paling diminati oleh masyarakat,

¹⁰¹ Peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara republik indonesia

¹⁰² Peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara republik indonesia

khususnya para (fresh graduate), dan alumni dari pendidikan menengah serta pendidikan tinggi di seluruh penjuru tanah air. Tingginya keinginan publik untuk menjadi pengabdian masyarakat yang duduk

dalam pemerintahan menciptakan daya saing bidang keahlian, fisik, dan kesehatan calon para pemburu Nomor Induk Pegawai (NIP). Sehingga harus memiliki persiapan Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan rekrutmen memerlukan sarana dan prasarana antara lain sebagaimana dijelaskan oleh Akbp arep sembodo Kabag wapers polda bengkulu :

- 1) Ruang registrasi peserta: digunakan untuk registrasi peserta tes CPNS yang dilakukan oleh panitia dari instansi
- 2) Ruang verifikasi peserta: digunakan untuk melakukan verifikasi/ memastikan kebenaran identitas dari peserta yang akan melakukan TKD, yang dilakukan oleh panitia dari instansi.
- 3) Area penitipan barang: area yang digunakan untuk menitipkan barang-barang bawaan peserta seperti tas, handphone, dan lainnya. Peserta tidak diperkenankan membawa barang apapun selain kartu ujian dan Id Card.
- 4) Ruang tunggu ruangan yang disediakan untuk peserta TKD CAT sebelum memasuki ruangan. Selain itu peserta diberi kesempatan untuk mempersiapkan diri sebelum mengikuti ujian TKD.
- 5) Ruang CAT Station: merupakan ruangan yang digunakan untuk pelaksanaan tes bagi para peserta ujian seleksi TKD. Ruangan CAT terdiri dari PC Client yang terhubung dengan jaringan lokal/ LAN. Pada ruangan ini tersedia LCD Proyektor dan sistem audio yang digunakan untuk pengarahannya bagi para peserta TKD sebelum pelaksanaan tes.
- 6) Ruang Monitoring: digunakan untuk memonitor pelaksanaan TKD, pada ruangan tersedia layar monitor untuk melihat hasil ujian peserta TKD. Selain itu, ruangan ini juga sebagai tempat memantau pelaksanaan tes persesi dan untuk penandatanganan hasil tes per sesi.
- 7) Ruang server: ruangan untuk menempatkan server dan piranti-piranti jaringan lokal. Ruangan server harus ditempatkan secara khusus karena untuk keamanan data dan hanya petugas tertentu yang diperbolehkan masuk ruangan tersebut. Ruangan server harus tersedia *Uninterruptible Power Supply* (UPS) untuk mengamankan server dari permasalahan listrik/ pemadaman listrik.¹⁰³

¹⁰³ Hasil wawancara dengan akbp arep sembodo Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 3 Mei 2022

Verifikasi data peserta Setiap peserta mengisi daftar hadir, menyerahkan Kartu Peserta Tes/ Surat Undangan dan Kartu Identitas Penduduk sebagai syarat proses awal verifikasi untuk memastikan bahwa yang mengikuti tes adalah benar-benar peserta sesuai dengan bukti yang sah. Sesuai dengan pernyataan bapak AKBP Prianggodo Heru Kunprasetio Ketua Pelaksana, beliau mengatakan : ¹⁰⁴

”Dari gedung untuk pengecekan administrasi di aula, sebelum tes kita verifikasi ulang, secara fisik mereka datang, kita cocokkan apakah benar sesuai KTP, nomornya, ijazahnya untuk menghindari calo untuk memastikan peserta itu benar-benar datang, peserta yang datang dicocokkan dengan kartu peserta yang dimiliki instansi untuk menghindari perjokian”

Setelah mengisi daftar hadir setiap peserta menitipkan seluruh barang bawaan termasuk alat komunikasi/ HP, kecuali kartu nomor peserta dan Kartu Identitas (KTP). Semua barang milik peserta tersebut dimasukkan ke dalam locker yang tersedia untuk kemudian diberi nomor penitipan, selanjutnya para peserta menunggu di area tunggu sebelum memasuki ruangan tes. Sesuai dengan pernyataan bapak Akbp arep sembodo Kabag watpers polda Bengkulu, dia mengatakan

“Setelah itu, kita verifikasi ulang untuk keabsahan peserta sebelum benar-benar masuk ruangan kemudian naik ke atas, baru tanda tangan daftar hadir, menyerahkan semua barang-barang tas, jaket, handphone, alat tulis harus diserahkan ke panitia untuk dimasukkan ke locker”.¹⁰⁵

Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Wibowo susilo ketua lsm pengawas CPNS polri

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan akbp Heru Kunprasetio Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 2 Mei 2022

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan akbp arep sembodo Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 3 Mei 2022

“peserta yang masuk ruangan tidak boleh membawa apapun ke ruangan, kecuali kartu peserta dan kartu identitas, nanti kita sediakan kertas kosong dan Pensil, di ruang ini harus ada locker”¹⁰⁶

Sebelum peserta memulai mengerjakan tes akan diberikan pembekalan mengenai petunjuk teknis penggunaan aplikasi dengan menggunakan video berdurasi lebih kurang 10 menit serta diberikan pengarahan tambahan. Sesuai dengan pernyataan bapak Heru Kunprasetyo Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu

”Untuk pengarahan, Khusus untuk Kantor Regional I kita menggunakan video, standar dari BKN pusat sebenarnya berupa presentasi, waktu itu kami menggunakan presentasi, kita coba dengan beberapa teman ternyata ada yang bisa mempresentasikan beberapa menit ada yang lebih, dari hasil itu kita putuskan untuk menggunakan video. Supaya kita bisa menstandarkan karena kita hanya punya waktu 10 menit untuk pengarahan. Dalam video itu dijelaskan cara pengerjaan, penggunaan, kalau mengubah jawaban bagaimana. Nanti juga ada informasi tambahan, misalnya tadi ada pensil dan kertas tidak boleh dibawa, kita sampaikan juga nilai ambang batas”.¹⁰⁷

Penitia wajib mencocokkan foto peserta di KTP dan Kartu Ujian dengan peserta yang sebenarnya untuk menghindari perjokian, penjagaan ketat juga dilakukan saat tes. Ruangan tes berkapasitas 50 unit komputer ini harus steril artinya selain peserta dan petugas pengawas maksimal dua orang dari BKN dilarang masuk. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Akbp arep sembodo Kabag watpers polda bengkulu

Salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen SDM adalah rekrutmen, mengingat keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini akan menghasilkan

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Wibowo susilo ketua lsm pengawas CPNS polri CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 3 Mei 2022

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan akbp Heru Kunprasetyo Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 2 Mei 2022

SDM yang berkualitas sebagaimana diharapkan setiap organisasi. Rekrutmen merupakan tahap untuk menentukan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan dan ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal.

Rekrutmen disusun melalui perencanaan yang terperinci dan memenuhi persyaratan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, hal ini karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun, atau karena adanya penambahan struktur organisasi sehingga membutuhkan pegawai baru, Kemudian panitia koordinator, setelah steril peserta memasuki ruangan CAT yang ada 50 PC yang dilengkapi CCTV, layar display di depan”. Setelah proses TKD selesai, peserta bisa langsung melihat nilai hasil tes pada papan pengumuman yang telah disediakan. Sesuai dengan pernyataan bapak “untuk peserta setelah selesai mengerjakan akan ditampilkan hasilnya. Setelah selesai per sesi akan kita print-out hasil per sesi”. Ketika semua sudah selesai, tunggu 10 menit akan print-out hasil untuk kita sesi tiap sesi kita tempel. Untuk rekapitulasi seluruhnya pada akhir periode, katakanlah pada hari akhir kementerian pertanian misalnya, dari yang daftar 5000 nanti kita rekap data per sesi dan keseluruhan tapi tidak kita publis”

Dalam setiap proses perekrutan CPNS tentunya tidak lepas dari sorotan di masyarakat, hal ini disebabkan lemahnya mekanisme penyelenggaraan rekrutmen sehingga menyebabkan munculnya ketidakpuasan peserta. Penilaian selama ini belum dilakukan secara transparan dan penilaian yang dilakukan hanya berdasarkan keputusan panitia penerimaan CPNS pada setiap instansi di lingkungan Kementerian/Lembaga Pemerintahan. Maraknya nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), rekrutmen tidak berdasarkan pada kebutuhan, serta adanya tekanan dan intervensi dari pihak-pihak tertentu dalam proses rekrutmen menunjukkan adanya sinyal bahwa birokrasi di Indonesia masih bersifat

patrimonial bukan profesionalisme Sebagai tindak lanjut terhadap pro dan kontra yang muncul dikalangan masyarakat, ternyata Pemerintah tidak hanya tinggal diam.¹⁰⁸

Kemudian setelah pelaksanaan CPNS tersebut dilaksanakan beberapa persoalan tersebut dapat termanifestasikan dari beberapa sanggahan dari beberapa peserta yang dinyatakan tidak lulus dengan berbagai macam sanggahan sebagaimana uraian tabel sanggahan berikut ini :¹⁰⁹

| no | Nomor peserta | Nama | Nama jabatan | Sanggahan | Jawaban sanggahan | Keterangan |
|----|--------------------------|--------------------|----------------------|---|--|------------|
| 1 | 2140332 2000133 7 | Yunda herayanti | Terampi perawat | Assalamualaikum pak, saya peserta yang tms di pemeriksaan kesehatan, dengan peringkat pertama di skb cat, dengan alasan bahu mereng, saya sangat sedih saya belajar mati2an untuk mendapatkan skor tertinggi di cat,tapi seolah-olah skor skb cat tidak penting | Waalaikum salam, pada pemeriksaan kesehatan ditemukan beberapa catatan yang menurut keputusan kapolri no. Pol.: kep/815/xii/2010 tanggal 21 desember 2010 tentang tatacara pemeriksaan kesehatan seleksi calon pegawai negeri sipil polri bahwa peserta dinyatakan tidak memenuhi syarat dengan hasil pemeriksaan antara lain: underweight, kaki x (6 cm), varises dan postur tubuh tidak proporsional (bahu miring). Untuk penilaian skb cat, skb keterampilan, skb psikologi sifatnya kuantitatif (tidak menggugurkan), sedangkan skb rikkes sifatnya kualitatif (menggugurkan). | Ditolak |
| | 2140332 120004 239 | Eka fitriani | Analisis keuangan | Tidak ada dijelaskan alasan tms dan minusnya | Hasil dari pemeriksaan kesehatan atas nama eka fitriani tidak | Ditolak |

¹⁰⁸ Effendi, Taufik, *Membangun Tata Pemerintahan yang Baik*, Kompas, Jakarta, 2004.h.64

¹⁰⁹ cpns.polri.go.id/PpEeNg_01/PENG_1hasilSanggah. Diakses pada 22 Juli 2022

| | | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------|--------------------------------|--|--|---------|
| | | i | | pada pengumuman skb (10 desember), karna hal tersebut saya melakukan mcu mandiri (13desember) di rs pemerintah lainnya, dari hasil tersebut dinyatakan dalam keadaan sehat/fit kondisi normal. | memenuhi syarat, hasil pemeriksaan kesehatan tidak dapat kami publikasikan. Selanjutnya untuk berkonsultasi dengan biddokkes polda pemeriksaan kesehatan yang digunakan dalam pengadaan cpns polri t.a 2021 adalah pemeriksaan yang dilaksanakan oleh panitia daerah/polda | |
| 3 | 2140332 110002 234 | septian hadi | terampil - perekam medis | mohon izin sanggahan saya untuk nilai skb mungkin sesuai, tapi barangkali ada tambahan dan pertimbangan dari pihak panitia polda jambi untuk nilai skb saya, karena selama ini saya telah mengabdikan di rs polda jabar sebagai pegawai blu, terimakasih | berdasarkan pengumuman kapolri nomor: peng/58/xii/kep./2021 tanggal 24 desember 2021 bahwa nilai kelulusan akhir merupakan hasil integrasi nilai skd dengan bobot 40% dan skb dengan bobot 60%, dimana skb meliputi skb cat dan skb keterampilan, pemeriksaan kesehatan, tes psikologi dan pmk. dalam hal pengalaman kerja pelamar sebagai tenaga honorer di instansi polri tidak menjadi bahan pertimbangan dalam penilaian skb maupun nilai akhir kelulusan. hal ini sesuai dengan keputusan kapolri nomor: kep/914/iv/2021 tanggal 24 mei 2021 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil polri t.a. 2021 dan rencana penempatan. | Ditolak |

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang bertujuan pada upaya mengembalikan kepercayaan dan

kepuasan publik terhadap sistem rekrutmen CPNS. Pemerintah terus melakukan inovasi dan perbaikan nyata yang diwujudkan melalui sistem seleksi yang terintegrasi melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Apalagi mengingat biaya yang dibutuhkan dalam proses seleksi hingga tahap pengumuman cukup besar. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing di era globalisasi ini mengharuskan Pemerintah lebih serius dalam melakukan perekrutan terhadap calon abdi Negara agar perwujudan pelayanan yang baik serta kebutuhan organisasi terhadap kualifikasi jabatan yang ada dapat terpenuhi. antara lain:¹¹⁰

- 1) Kapolri atau Pejabat Polri yang ditunjuk menyampaikan usulan penetapan NIP CPNS Polri secara kolektif kepada Kepala BKN dengan melampirkan berkas kelengkapan pelamar yang telah dinyatakan lulus ujian dan diterima.
- 2) Pelamar yang dinyatakan lulus ujian dan memenuhi syarat diberikan NIP oleh Kepala BKN, melalui Kapolri.
- 3) Kapolri atau pejabat Polri yang ditunjuk, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja setelah menerima penetapan NIP dari BKN, menetapkan Keputusan Kapolri tentang Pengangkatan menjadi CPNS Polri
- 4) Pengambilan Petikan Keputusan Kapolri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disampaikan kepada CPNS Polri dengan pengumuman melalui media elektronik (internet) dan/atau dalam bentuk lainnya, seperti pengumuman yang dipasang pada papan pengumuman.
- 5) Petikan Keputusan Kapolri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja disampaikan langsung kepada CPNS Polri dengan tembusan:
 - a. Kepala BKN;
 - b. Kepala Kantor Regional (Kakanreg) di lingkungan wilayah kerjanya; dan
 - c. pejabat terkait

¹¹⁰ Peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara republik Indonesia pasal 12

Dalam hal pelamar yang telah dinyatakan lulus, namun mengundurkan diri atau meninggal dunia, penyelesaian administrasinya dilakukan sebagai berikut:¹¹¹

- a. Setelah ditetapkannya NIP yang bersangkutan, tetapi belum ditetapkan pengangkatannya sebagai CPNS Polri dengan Keputusan Kapolri, segera dilaporkan kepada Kepala BKN untuk dilakukan pembatalan NIP, dengan melampirkan surat pengunduran diri atau surat keterangan meninggal dunia;
- b. Setelah ditetapkannya Keputusan Kapolri tentang pengangkatan menjadi CPNS Polri, maka diterbitkan Keputusan Kapolri tentang pemberhentiannya sebagai CPNS Polri dan tembusannya disampaikan kepada Kepala BKN, Kakanreg di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat terkait.

Hal yang harus difahami ASN adalah mereka harus bisa menempatkan diri sebagai abdi Negara dan pelayan public, harus bisa professional dan berkualitas, kemudian bisa bersikap Netral jangan karena kepentingan semata. Salah satu factor ASN itu tidak Netral adalah adanya tekanan dari atasan untuk mendukung dan karna adanya ambisi dari jabatan

Keberhasilan kinerja aparatur sipil negara secara kuatintas maupun kualitas memerlukan perhatian dan keseriusan dari aparatur sipil negara itu sendiri untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan Hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT di BKN di kepolisian daerah Bengkulu antara lain seperti yang disampaikan oleh AKBP Prianggodo Heru Kunprasetio Ketua Pelaksana, beliau mengatakan :¹¹²

¹¹¹ Peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia nomor 4 tahun 2013 tentang pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara republik Indonesia pasal 14

¹¹² Hasil wawancara dengan akbp Heru Kunprasetio Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 2 Mei 2022

Faktor –faktor organisasi berupa pengawasan yang sangat procedural, Kebiasaan para pencari kerja kemudian Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak, terdiri dari: Peraturan perundang-undangan yang belum didistribusika, Aplikasi CAT belum sempurna, Panitia CAT Kantor Regional belum dibekali mengenai manajemen aplikasi CAT, Beberapa instansi daerah keberatan apabila harus menyiapkan server minimal satu server untuk backup, Tingginya standar Passing Grade dalam penentuan kelulusan pelamar CPNS. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan panitia pelaksana seleksi penerimaan CPNS sejak diberlakukannya sistem ujian CAT, standar nilai kelulusan terhadap komponen TIU,TKP dan TWK cukup tinggi. Sementara inteligensi pelamar hanya mampu terpenuhi lebih kurang 30% (tiga puluh persen) dari kuota yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat, yang berarti bahwa suatu organisasi tidak memperoleh karyawan yang tepat, baik kualitas maupun kuantitasnya. Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran pelamar kerja diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi dan mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan

Kemudian Tingkat komitmen dan kejujuran: dapat diukur dengan tingkat konsistensi antara pelaksanaan kegiatan dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Semakin sesuai dengan kebijakan semakin tinggi komitmennya; - Tingkat demokratis: dapat diukur dengan intensitas pelaksana melakukan proses rekrutmen CPNS, mencari solusi dari masalah yang dihadapi dan melakukan diskresi yang berbeda dengan kebiakan guna mencapai tujuan dan sasaran

kebijakan rekrutmen CPNS.¹¹³

Implementasi kebijakan rekrutmen CPNS dapat dilaksanakan dengan baik, karena terjadi komunikasi efektif antara pelaksana rekrutmen CPNS dengan para pelamar CPNS. Tujuan dan sasaran rekrutmen CPNS dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas rekrutmen CPNS.

2. Tinjauan Siyasa Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

Setiap warga negara yang sudah diangkat menjadi seorang wazir baik wazir tafwidhy atau wazir tanfidhy harus dapat melakukan semua tugasnya sebaik mungkin dan tidak menyeleweng dari peraturan yang ada meskipun bagi seorang wazir tafwidy dapat menyelesaikan urusan negara sesuai dengan hasil ijtihadnya sendiri, tetapi harus tetap mempertimbangkan semuanya secara bijak, sehingga peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh khalifah tidak menyeleweng dari aturan yang sudah ditetapkan oleh syari'at islam sehingga tidak menimbulkan kemudharatan bagi semua umat.

Wazir dalam Siyasa Tanfiziyah dibagi menjadi menjadi 2 yaitu, wazir tafwidy dan wazir tanfidhy. Kedua wazir ini memiliki kewenangan dan tugas yang berbeda, jika di lihat lebih jauh lagi yang membedakan dari kedua wazir ini

¹¹³ Burhannudin, *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2015.h.54

adalah wazir tanfidhy khusus mengenai pegawai yang membantu dalam proses administrasi disuatu negara.¹¹⁴

Membantu khalifah dalam bidang administrasi saja dan hanya dapat menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh seorang imam. Sedangkan untuk wazir tafwidhy adalah seorang wazir yang disertai tugas untuk menyelesaikan urusan negara berdasarkan ijtihadnya sendiri, artinya tidak selalu harus menuruti apa yang diperintahkan oleh seorang imam

Dalam syari'at islam telah membebaskan bagi para umatnya untuk dapat menentukan pekerjaannya masing-masing, tetapi selama apa yang dikerjakannya itu adalah pekerjaan yang halal dan tidak merugikan orang lain. Sesuai dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang artinya :¹¹⁵

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat Al-Qur'an diatas maka dapat dilihat bahwa dalam bekerja kita bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas apa saja yang telah kita kerjakan. Disamping bertanggungjawab dalam bekerja juga harus jujur dalam hal apapun, termasuk juga menjadi seorang ASN, karena ASN telah diberi kepercayaan penuh oleh masyarakat untuk melayani dan mengayomi setiap

¹¹⁴ A. Djazuli, *Fiqh Siyasa Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah*, Jakarta, Kencana, 2007.h.56

¹¹⁵ Al-Quran Terjemahan., *Departemen Agama RI. Bandung*: CV Darus Sunnah, 2015.

kebutuhan masyarakatnya karena itu adalah salah satu bentuk taat dan patuh kepada khalifah atas setiap perintahnya.

Kalau memang masih ada ASN yang tetap menyalahgunakan kewenangan untuk kepentingan pribadinya maka itu salah satu kesalahan yang harus segera diubah, karena syari'at islam juga telah mengajarkan untuk tidak mementingkan dirinya sendiri dalam segala urusan bermasyarakat.

Undang-undang No 5 Tahun 2014 menjelaskan mengenai kode etik Aparatur Sipil Negara, diantaranya: ¹¹⁶

1. Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Aparatur Sipil Negara

Kode etik dan kode perilaku agar Pegawai Aparatur Sipil Negara:

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara;
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain

¹¹⁶ Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

11. Memegang teguh nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan selalu menjaga reputasi dan integritas Aparatur Sipil Negara, dan
12. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara

Rasyid Ridha menjelaskan, dikalangan umat harus ada orang-orang yang memiliki kearifan dan kecerdasan didalam mengatur kemaslahatan Masyarakat, serta mampu menyelesaikan masalah-masalah pertahanan dan ketahanan, serta masalah kemasyarakatan dan politik. Itulah yang disebut Ahlu Syura atau Ahl alhall wa al-aqd di dalam islam. Pengangkatan Khalifah tidaklah dibenarkan, kecuali apabila mereka itulah yang memilihnya dengan kerelaan. Al-Mawardi, menyebut orang-orang yang memilih khalifah ini dengan Ahlul ikhtiar yang harus memenuhi tiga syarat: ¹¹⁷

- a. Keadilan yang memenuhi segala persyaratannya
- b. Memiliki ilmu pengetahuan tentang orang yang berhak menjadi imam dan persyaratan-persyaratannya
- c. Memiliki kecerdasan dan kearifan yang menyebabkan dia mampu memilih imam yang paling maslahat dan paling mampu serta paling tahu tentang kebijakan-kebijakan yang membawa kemaslahatan bagi umat

Apabila dikaitkan dengan Fiqh Siyasaht taftiziah dengan pelaksanaan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia Tujuan dari peraturan ini sebagai pedoman dalam pengadaan CPNS Polri khususnya di Kepolisian Daerah Bengkulu tentunya tujuannya untuk

¹¹⁷ Abdul Karim Zaidan, *Individu dan Negara Menurut Pandangan Islam*. Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2001.h.53

terselenggaranya pengadaan CPNS Polri secara terencana, bersih, transparan dan akuntabel sesuai proses dan dengan Prinsip-prinsip dalam peraturan ini:¹¹⁸

- a. legalitas, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. bersih, yaitu proses pengadaan CPNS Polri dilaksanakan secara objektif tidak melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), dan berdasarkan fakta serta hasil seleksi;
- c. transparan, yaitu semua tahapan pengadaan dilaksanakan secara terbuka disertai pengawasan oleh pihak internal dan eksternal;
- d. akuntabel, yaitu proses dan hasil pengadaan dapat dipertanggungjawabkan
- e. tidak diskriminasi, yaitu tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah; dan
- f. humanis, yaitu memperlakukan para calon/pelamar sebagai warga negara Republik Indonesia yang perlu dilayani secara manusiawi selama mengikuti seleksi.

Tentunya prinsip itu berhubungan dengan tanggungjawab yang dalam ajaran islam juga turun diterangkan bagaimana seorang pemimpin, atau pengikut pemimpin harus memiliki prinsip dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara dan masyarakat juga dijelaskan dalam suatu hadits yang berbunyi:¹¹⁹

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - انه قَالَ - أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibn umar r.a berkata : “saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri

¹¹⁸ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia

¹¹⁹ Ilyas, Yunahar. *Kuliah Aqidah Islam*. Yogyakarta: LPPi UMY.,2000. h.56

yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (HR Muslim).

Aparatur Sipil Negara di dalam Hukum Islam di istilahkan dengan *tabi'in* (pengikut). Dimana *tabi'in* diwajibkan untuk patuh dan taat terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh *ulil amri* (pemimpin). Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam bekerja. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan

Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan public yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, Kode etik dan perilaku sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peratryan perundang-undangan. Kemudian terapat pula Pasal 11 tentang tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mana; Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas:¹²⁰

¹²⁰ Burhannudin, *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2015, h.36

- a. Melaksanakan Kebijakan Publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan public yang professional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Negara Republik Indonesia; Kemudian, terdapat pula Pasal 12 tentang Peran dari Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara memiliki tugas sebagai pelayan publik yang baik tanpa pandang bulu, dituntut memiliki integritas tinggi dalam bekerja, sehingga mendapat kepercayaan masyarakat. Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana dan merumuskan kebijakan publik dengan memprioritaskan kepentingan publik, bertugas mempererat dan mempersatu bangsa, hingga menciptakan suasana yang kondusif, nyaman dan damai dilingkungan pelayanan publik.

Sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik akan memudahkan perangkat desa mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh perangkat desa, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah perangkat desa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam ajaran Islam, sikap profesional itu dapat dikaitkan dengan pengertian “itqon” yang berasal dari kata yang seakar dengan “taqwaa”. Dalam salah satu hadits nabi dikatakan

Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia itqan (profesional) dalam pekerjaannya.” (HR Baihaqi dari „Aisyah r.a.).¹²¹

Pengertian “*itqon*” ini tidak lain identik dengan pengertian profesional dalam pengertian ilmu manajemen modern. Hanya dengan sikap *itqon* itulah sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Karena itu, prinsip profesionalisme ini sangat ditekankan dalam praktik manajemen didunia modern dewasa ini. Dalam sikap profesional Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mematuhi ketentuan dan ketaatan pada pemimpin (*ulil amri*).

Dalam fiqh siyasah aparatur sipil negara dapat di istilahkan sebagai *tabi’in* (pengikut), dan kepala desa di istilahkan sebagai *ulil amri* (pemimpin). Taat kepada *ulil amri* adalah kewajiban dari *tabi’in* atas perintah dan aturan yang dibuat oleh *ulil amri*, tetapi tidak semua aturan dan perintah wajib diikuti dan ditaati oleh *tabi’in*. Apabila perintah dan aturan yang dibuat oleh *ulil amri*, tetapi tidak semua aturan dan perintah wajib diikuti dan ditaati oleh *tabi’in*.¹²²

Apabila perintah dan aturan dibuat untuk membawa kemaslahatan maka wajib hukumnya bagi *tabi’in* untuk taat terhadap aturan tersebut, dan tidak wajib hukumnya bagi *tabi’in* mentaati atas aturan dan perintah yang dapat membawa keburukan, Keberhasilan kinerja aparatur sipil negara secara kuatintan maupun

¹²¹ Abu Abdullah Muhammad Bin Idris, Imam Syafi’i, Mukhtashar Kitab Al-Umm Fiil Fiqhi, Mohammad Yazir Abd. Muthalib, Andi Arlin, “*Ringkasan Kitab Al Umm*”, Jakarta : Pustaka Azzam, 2004,h.48

¹²² Abu Abdullah Muhammad Bin Idris, Imam Syafi’i, Mukhtashar Kitab Al-Umm Fiil Fiqhi, Mohammad Yazir Abd. Muthalib, Andi Arlin, “*Ringkasan Kitab Al Umm*”, Jakarta : Pustaka Azzam, 2004,h.67

kualitas memerlukan perhatian dan keseriusan dari aparatur sipil negara itu sendiri untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan

Dalam menunjang keberhasilan lembaga tertentu. Adapun upaya meningkatkan kinerja yang sinergis, setiap aparatur sipil negara dituntut untuk dapat bersikap itqan (profesional) dalam melakukan setiap pekerjaan dan mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan oleh ulil amri yaitu ketaatan pada pemimpin untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur sipil negara (tabi'in).

Kinerja berasal dari pengertian performance, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja Aparatur Pemerintahan ini yang diharapkan mengalami adanya perubahan ke arah yang lebih baik dengan adanya prinsip-prinsip *Good Governance*, khususnya dalam memberikan pelayanan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara memiliki tugas sebagai pelayan publik yang baik tanpa pandang bulu, dituntut memiliki integritas tinggi dalam bekerja, sehingga mendapat kepercayaan masyarakat. Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana dan merumuskan kebijakan publik dengan memprioritaskan kepentingan publik, bertugas mempererat dan mempersatu bangsa, hingga menciptakan suasana yang kondusif, nyaman dan damai dilingkungan pelayanan public, Sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang

baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Islam diajarkan tidak diperbolehkan taat atau mematuhi pemimpin kecuali dalam batas-batas yang telah dijelaskan Allah dalam al-Qur'an dan Hadits bahwa tidak wajib mematuhi seorang pemimpin melainkan karena Allah.¹²³

Islam adalah agama yang meletakkan dan menekankan nilai-nilai profesionalitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh umatnya, lantaran professional juga merupakan ciri implementasi dari tingkatan seseorang yang mencapai maqam (tingkatan) ihsan. Disisi lain kepemimpinan dipandang sebagai amanah, perkara berat yang kelak dimintai pertanggungjawaban dihadapan Allah.

Demikian beratnya sampai-sampai alam semesta menolak tawaran amanah ini. Sikap professional akan menentukan hasil dari pekerjaan yang ia lakukan, apabila ia melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintah dan menjalankannya dengan baik, maka dia akan mendapatkan balasan apa yang sesuai ia kerjakan, jika ia mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula, dan bila ia mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan aturan maka hasil yang di dapatkan juga tidak akan baik hasilnya.

¹²³ Ahmad Zainal Abidin, *Membangun Negara Islam*, Yogyakarta, Pustaka Iqra, 2001, h.89

BAB V

PENUTUP

A.KESIMPULAN

1. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia telah sesuai prosedur , prinsip dan tujuan yang termuat dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 hanya saja ada berdasarkan keterangan dari narasumber pelaksanaan CPNS Polri di Polda Bengkulu tahun 2021 tersebut jelas dalam rekrutmen dan seleksi pegawai sangat transparan, akuntabel, humanis serta tidak ada kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Namun ada beberapa persoalan dalam penerapan peraturan tersebut yaitu minimnya referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem dalam penerimaan CPNS kemudian Masih banyak calon pendaftar yang belum mengerti proses penerimaan CPNS polri
2. Tinjauan Siyasa Tanfiziyah terhadap Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara daerah Bengkulu Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen Calon pegawai neger sipil di Kepolisian Daerah merupakan upaya untuk menjaring sumber daya aparatur sipil negara dituntut untuk dapat bersikap itqan (profesional) dalam melakukan setiap pekerjaan dan mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan oleh ulil amri serta meningkatkan kualitas kerja aparatur sipil negara (tabi'in).

B.SARAN

- (1) Di harapkan dalam Pengadaan calon pegawai negeri sipil kepolisian negara daerah Bengkulu republik Indonesia tetap sesuai prosedur , prinsip dan tujuan yang termuat dalam peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia nomor 4 tahun 2013 harus tetap transparan, akuntabel, humanis serta tidak ada mempertahankan dan meningkatkan kualitas sistem rekrutmen sehingga meminimalisasi potensi adanya praktek kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN)
- (2) Diharapkan semua aparatur sipil negara yang lulus dalam proses penerimaan Calon pegawai negeri sipil di Kepolisian daerah Bengkulu harus dapat bersikap itqan (profesional), amanah, jujur serta disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan dan mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan oleh ulil amri

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abu A'la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, (Bandung : Mizan, 1993
- Andre Ata Ujan. 2001. *Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls*. Yogyakarta: Kanisius
- Abdul Mukthie, *Perihal Negara, Hukum & Kebijakan Publik*, SETARA Press, Malang, 2011.
- Anton Tabah, *Membangun Polri yang Kuat* (Belajar dari Macan-Macan Asia), Mitra Hardhasuma, Jakarta, 2002
- Charles Jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandar Lampung: Justice publisher, 2014)
- H. Warsito Hadi Utomo, *Hukum Kepolisian Di Indonesia*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2005
- Jimly Asshiddiqie, *Peranan Islam Dalam Membangun Pemerintah Yang Bersih Dan Berwibawa*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2011)
- Mohammad Asad, *Masalah Kenegaraan dalam Islam*, (Jakarta: Yayasan Kesejahteraan Bersama, 2000),
- Sadjijono, *Memahami Hukum Kepolisian*, (Yogyakarta : Laksbang Pressindo, 2000
- Sadjijono, *Polri Dalam Perkembangan Hukum Di Indonesia*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta,
- Satjipto Rahardjo, *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*, (Jakarta : Kompas, 2000)
- Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2004)
- Terjemah Hadits Baihaqi Jilid I, (Jakarta :Penerbit Widjaya, 1992)
- W.J.S Purwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Balai Pustaka, 1986
- Charles Jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Bandar Lampung: Justice publisher, 2014.

Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali : Jakarta, 2016.

Beni Ahmad Saebani, *Fiqh Siyasah Terminologi dan Lintasan Sejarah Politik Islam Sejak Muhammad SAW hingga Al-Khulafa Ar-Rasyidin* (Bandung: Pustaka Setia, 2015)

Burhannudin, *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta : Pradnya Paramita, 2015.

Abd. Muthalib, Andi Arlin, “*Ringkasan Kitab Al Umm*”, Jakarta : Pustaka Azzam, 2004.

Ahmad Zainal Abidin, *Membangun Negara Islam*, Yogyakarta, Pustaka Iqra, 2001

b. Perundang – undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013

Undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara

Undang – undang dasar 1945 pasca amandemen ke – 2

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Naskah Akademik Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Naskah Akademik Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara.

c. Jurnal dan internet

Amanda Julva, "*Peranan Penyidikan Dalam Menanggulangi Tindak Pidana Pencabulan Terhadap Anak*". Jurnal Poenale. Vol. 5 No. 2, Maret 2017

<https://bengkulu.tintarakyat.com/daerah/kepolisian-buka-pendaftaran-cpns-tahun-2021/> di akses pada 23 oktober 2021

LAMPIRAN

1. DOKUMENTASI

Wawancara dengan AKBP Heru Kunprasetyo Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 2 Mei 2022



Wawancara dengan AKBP Arep Sembodo Ketua Pelaksana penerimaan CPNS Polda Bengkulu pada tanggal 3 Mei 2022



Wawancara Dengan Wibowo Susilo Ketua Lsm Pengawas Cpnns Polri Cpnns Polda Bengkulu Pada Tanggal 3 Mei 2022

