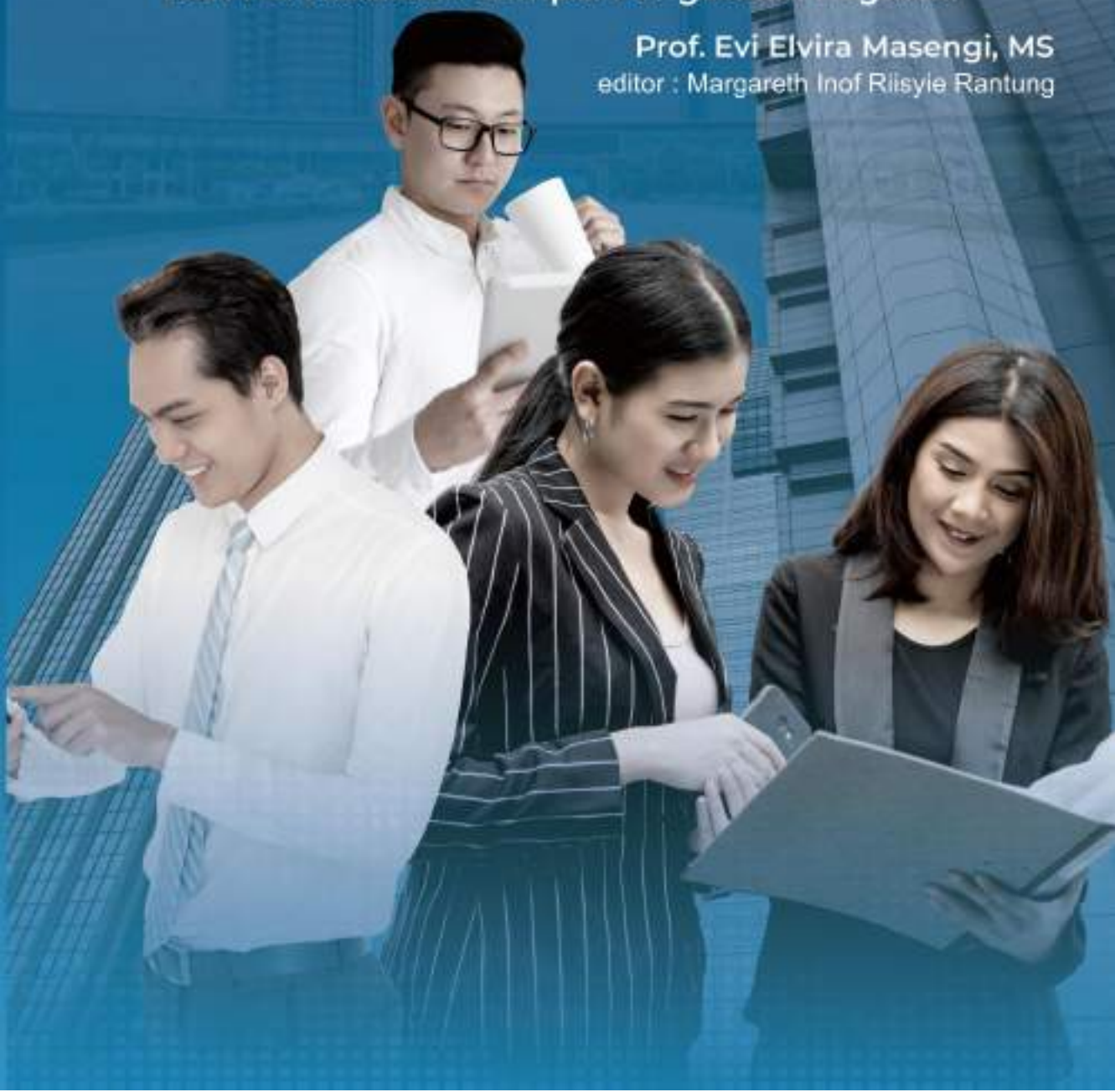




ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN SEKTOR PUBLIK

Dari Perencanaan Sampai Pengadaan Pegawai

Prof. Evi Elvira Masengi, MS
editor : Margareth Inof Riisyle Rantung



**ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
SEKTOR PUBLIK
DARI PERENCANAAN SAMPAI
PENGADAAN PEGAWAI**

Penulis:

Prof. Evi Elvira Masengi, Ms.

Editor:

Margareth Inof Riisyie Rantung



UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan Sifat Hak Cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan fonogram yang telah dilakukan pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Administrasi Kepegawaian Sektor Publik Dari Perencanaan Sampai Pengadaan Pegawai

Prof. Evi Elvira Masengi, Ms.

EDITOR:

Margareth Inof Riisyie Rantung

TATA LETAK:

Sari

DESAIN SAMPUL:

Adhar

SUMBER:

www.tdjpublisher.com

ISBN:

978-634-279-093-9

CETAKAN PERTAMA:

Maret 2026

UKURAN:

ix + 209 Hal; 17.6 cm x 25 cm

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Dilarang menggandakan atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

ANGGOTA IKAPI: 006/NTT/2022

TANGGUH DENARA JAYA PUBLISHER

Jl. Timor Raya No. 130 B, Kota Kupang, NTT

E-mail: tdj.denarapublisher@gmail.com

KATA PENGANTAR

Buku **Administrasi Kepegawaian Sektor Publik : Dari perencanaan sampai pengadaan pegawai** ini hadir sebagai referensi komprehensif bagi mahasiswa, akademisi, dan praktisi yang ingin mendalami seluk-beluk pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara. Ditulis dengan pendekatan multidisiplin yang memadukan teori administrasi publik, ilmu manajemen, dan analisis regulasi terkini, buku ini menawarkan pemahaman utuh tentang bagaimana aparatur sipil negara dikelola mulai dari perencanaan hingga pemberhentian.

Di era transformasi birokrasi dan disrupsi digital, pemahaman tentang administrasi kepegawaian tidak lagi cukup hanya pada aspek teknis pencatatan data pegawai. Buku ini mengupas secara mendalam pergeseran paradigma dari administrasi kepegawaian konvensional menuju manajemen sumber daya manusia berbasis meritokrasi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pembahasan dalam buku ini terbagi dalam empat bagian utama. Bagian Pertama membahas fondasi teoritis administrasi kepegawaian, termasuk definisi, ruang lingkup, sejarah perkembangannya di Indonesia, serta perbedaan mendasar dengan manajemen sumber daya manusia. Bagian Kedua mengupas tuntas landasan hukum dan sistem kepegawaian, mulai dari UUD 1945 sebagai konstitusi, UU ASN 2023 dan dinamika pasca putusan Mahkamah Konstitusi, sistem karir dan prestasi kerja, status PNS dan PPPK, hingga hak dan kewajiban pegawai.

Bagian Ketiga merupakan jantung dari perencanaan kepegawaian, membahas secara rinci konsep perencanaan, analisis jabatan (Anjab), analisis beban kerja (ABK), penyusunan formasi, peta jabatan, perencanaan karir, hingga metode perhitungan kebutuhan pegawai ideal di sektor publik. Bagian Keempat menguraikan proses pengadaan dan seleksi pegawai secara komprehensif, mencakup prinsip rekrutmen yang transparan, kompetitif, dan akuntabel, metode seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), serta tahapan pengumuman, pengangkatan, dan penempatan calon pegawai.

Keistimewaan buku ini terletak pada kekayaan referensi yang digunakan, mencakup peraturan perundang-undangan terbaru (UU ASN 2023, Peraturan BKN, PermenPANRB), hasil-hasil penelitian empiris terkini, studi kasus dari

berbagai instansi pemerintah, serta praktik baik yang diimplementasikan di daerah. Setiap bab dilengkapi dengan kutipan dari para ahli, analisis kritis, dan refleksi untuk memperdalam pemahaman pembaca.

Buku ini dirancang untuk menjawab kebutuhan mahasiswa Ilmu Administrasi Publik dalam memahami teori sekaligus praktik administrasi kepegawaian, membantu praktisi SDM aparatur dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta menjadi referensi bagi peneliti dan pengambil kebijakan dalam merumuskan reformasi birokrasi yang lebih baik. Dengan gaya bahasa yang lugas namun tetap akademis, buku ini mengajak pembaca untuk tidak sekadar memahami aturan, tetapi juga merenungkan makna pengabdian sebagai aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan melayani.

"Reformasi birokrasi sejati bukan sekadar efisiensi, melainkan keberanian untuk menegakkan keadilan di dalam tubuh negara sendiri. Buku ini adalah peta jalan menuju birokrasi yang profesional, berintegritas, dan melayani."

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAGIAN 1: DASAR-DASAR ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN.....	1
BAB 1: PENGANTAR ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	1
1.1. Definisi, Kedudukan, dan Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian	1
1.1.1. Definisi Administrasi Kepegawaian	1
1.1.2. Kedudukan Administrasi Kepegawaian	3
1.1.3. Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian.....	5
1.2. Perbedaan Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7
1.2.1. Akar Sejarah dan Evolusi Konsep	8
1.2.2. Perbedaan Filosofis dan Paradigmatik	10
1.2.3. Perbedaan Orientasi dan Fokus	10
1.2.4. Perbedaan Ruang Lingkup dan Aktivitas	12
1.2.5. Studi Kasus Kontekstual: Transformasi Manajemen ASN di Indonesia.....	14
1.2.6. Sinergi dalam Spektrum: Bukan Pertentangan, Melainkan Kesatuan yang Utuh.....	15
1.3. Tujuan dan Fungsi Administrasi Kepegawaian dalam Sektor Publik	16
1.3.1. Tujuan Administrasi Kepegawaian dalam Sektor Publik.....	17
1.3.2. Fungsi Administrasi Kepegawaian dalam Sektor Publik	19
1.3.3. Sinergi Tujuan dan Fungsi dalam Praktik	23
1.3.4. Relevansi dengan Ilmu Administrasi Publik	24
1.4. Sejarah dan Perkembangan Administrasi Kepegawaian di Indonesia	25
1.4.1. Masa Kolonial: Peletakan Dasar Birokrasi Modern (1800- 1942).....	25
1.4.2. Masa Revolusi dan Awal Kemerdekaan: Dualisme Kelembagaan (1945-1950)	26

1.4.3. Masa Orde Lama: Retooling Aparatur Negara (1950-1966).	27
1.4.4. Masa Orde Baru: Sentralisasi, Stabilitas, dan Politik Birokrasi (1966-1998)	29
1.4.5. Masa Transisi dan Reformasi Awal: Tuntutan Netralitas dan Pemberantasan KKN (1998-2004)	30
1.4.6. Era Reformasi Birokrasi dan Lahirnya UU ASN (2004-2014).....	32
1.4.7. Era Digital dan Tantangan Kontemporer (2014-Sekarang) ..	34
1.4.8. Refleksi Historis: Pola dan Pelajaran dari Perkembangan Administrasi Kepegawaian Indonesia	36
BAB 2: LANDASAN HUKUM DAN SISTEM KEPEGAWAIAN DI INDONESIA.....	38
2.1. Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Landasan Konstitusional	38
2.1.1. Kedudukan Konstitusi dalam Hierarki Hukum Kepegawaian	38
2.1.2. Eksistensi Pegawai Negeri dalam Kerangka Konstitusi.....	40
2.1.3. Pasal-Pasal Kunci UUD 1945 sebagai Landasan Administrasi Kepegawaian.....	41
2.1.4. Implikasi Pasal-Pasal Konstitusi terhadap Manajemen ASN	44
2.1.5. UUD 1945 dan Sistem Pemerintahan Daerah: Implikasi bagi Manajemen ASN di Daerah	46
2.1.6. Pengujian Konstitusionalitas Undang-Undang Kepegawaian	47
2.1.7. Perbandingan dengan Praktik di Negara Lain	48
2.1.8. Implementasi Nilai-Nilai Konstitusi dalam Reformasi Birokrasi	49
2.1.9. Refleksi Kritis: Implementasi Nilai-Nilai Konstitusi dalam Praktik Kepegawaian.....	50
2.1.10. Kesimpulan: UUD 1945 sebagai Fondasi Administrasi Kepegawaian yang Berkeadilan	51
2.2. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pelaksanaannya	51
2.2.1. Latar Belakang dan Rasionalitas Kelahiran UU ASN 2023..	52
2.2.2. Asas, Nilai Dasar, serta Kode Etik dan Kode Perilaku	53

2.2.3. Sistem Merit sebagai Fondasi Manajemen ASN.....	54
2.2.4. Transformasi Ruang Lingkup Manajemen ASN.....	54
2.2.5. Perubahan Fundamental dalam Kelembagaan Pengelola ASN	56
2.2.6. Putusan Mahkamah Konstitusi dan Perintah Pembentukan Lembaga Pengawas Independen.....	57
2.2.7. Isu-Isu Strategis dan Agenda Ke Depan.....	58
2.2.8. Refleksi Kritis: Masa Depan Pengelolaan ASN di Indonesia	59
2.3. Sistem Kepegawaian: Karir dan Prestasi Kerja.....	60
2.3.1. Konsep Dasar Sistem Kepegawaian	60
2.3.2. Sistem Karir dalam Manajemen ASN	61
2.3.3. Sistem Prestasi Kerja dalam Manajemen ASN	66
2.3.4. Integrasi Karir dan Prestasi Kerja dalam Sistem Merit	68
2.3.5. Studi Komparatif: Sistem Karir dan Prestasi Kerja di Berbagai Negara	69
2.3.6. Tantangan dan Prospek Implementasi	70
2.3.7. Refleksi Kritis: Mewujudkan Meritokrasi yang Berkeadilan	71
2.4. Status Kepegawaian: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	71
2.4.1. Landasan Filosofis dan Yuridis Dualisme Status Kepegawaian	72
2.4.2. Definisi dan Karakteristik Yuridis PNS dan PPPK.....	73
2.4.3. Perbandingan Hak dan Kewajiban PNS dan PPPK.....	74
2.4.4. Manajemen PNS dan PPPK.....	76
2.4.5. Jabatan dan Pengembangan Karir.....	77
2.4.6. Isu-Isu Kontemporer dan Kritik Implementasi.....	79
2.4.7. Arah Kebijakan ke Depan: Menuju Kesenjangan yang Substantif	80
2.4.8. Refleksi Kritis: Mewujudkan Keadilan Birokrasi	80
2.5. Hak dan Kewajiban Pegawai ASN.....	81
2.5.1. Landasan Filosofis dan Yuridis Hak dan Kewajiban ASN ...	82
2.5.2. Hak-Hak Pegawai ASN	83

2.5.3. Perbandingan Hak PNS dan PPPK.....	86
2.5.4. Kewajiban Pegawai ASN	87
2.5.5. Penegakan Disiplin dan Konsekuensi Pelanggaran.....	89
2.5.6. Tanggung Jawab dan Peran ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	92
2.5.7. Refleksi Kritis: Menyeimbangkan Hak dan Kewajiban.....	92
BAGIAN 2: PROSES KERJA ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN.....	94
Bab 3: Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Pegawai (Formasi)	94
3.1. Konsep Perencanaan Kepegawaian.....	94
3.1.1. Definisi dan Pengertian Perencanaan Kepegawaian	94
3.1.2. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Kepegawaian.....	96
3.1.3. Landasan Yuridis Perencanaan Kepegawaian di Indonesia ..	97
3.1.4. Teori-Teori Perencanaan Kepegawaian	99
3.1.5. Hubungan Anjab, ABK, dan Perencanaan Kebutuhan ASN	101
3.1.6. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perencanaan Kepegawaian	102
3.1.7. Tantangan Implementasi Perencanaan Kepegawaian	103
3.1.8. Arah Kebijakan Penguatan Perencanaan Kepegawaian.....	104
3.1.9. Refleksi Kritis: Perencanaan sebagai Kunci Reformasi Birokrasi	105
3.2. Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan (Anjab)	106
3.2.1. Definisi dan Konsep Dasar.....	107
3.2.2. Landasan Yuridis.....	108
3.2.3. Tujuan dan Manfaat.....	109
3.2.4. Metodologi dan Tahapan Pelaksanaan	111
3.2.5. Aspek-Aspek dalam Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	114
3.2.6. Hasil dan Pemanfaatan Anjab dan ABK	116
3.2.7. Periodisasi dan Pembaruan.....	117
3.2.8. Digitalisasi Anjab dan ABK.....	117
3.2.9. Tantangan Implementasi dan Hasil Penelitian Empiris	118
3.2.10. Inovasi dan Arah Pengembangan	119