

Analisis Perbandingan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) : Di Malaysia Dan Di Indonesia

Indah Maysa Amirtha^{a,*}, Timbul Dompok^b, Karol Teovani Lodan^c.

^{abc}Prodi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam, Batam

*pb221010016@upbatam.ac.id

Abstract

Abstrak ditulis dalam bahasa Inggris, berisi uraian secara singkat pendahuluan, tujuan penelitian, metode, hasil dan kesimpulan. Abstrak ditulis dalam format satu kolom. 200-250 kata. Rata kiri kanan (*justify*) *The purpose of this study is to analyze and compare the recruitment process of the State Civil Apparatus (ASN) in Malaysia and Indonesia. Both countries have comprehensive ASN recruitment systems, but there are differences in terms of the mechanisms, selection criteria, and regulations followed. In Malaysia, the recruitment process is overseen by the Public Service Commission (PSC), which ensures that candidates are selected on merit through administrative selection procedures, written exams, interviews, and entry-level courses. However, in Indonesia, the National Civil Service Agency (BKN) oversees the recruitment process, which includes administrative selection, basic competency test (TKD), special competency test (TKB), and work experience, with guidelines set by the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Regulation (PermenPAN-RB). The study findings show that although both countries have merit-based selection criteria, Malaysia places more emphasis on work performance and educational qualifications, while Indonesia places more emphasis on CPNS test results. Both countries also face challenges such as corruption, nepotism, and administrative control; however, Malaysia's governance mechanism has become more organized and efficient. On the other hand, administrative procedures in Indonesia are often slow, reducing recruitment efficiency.*

Keywords : ASN recruitment comparison; Public Service Commission (PSC) Malaysia; National Civil Service Agency (BKN) Indonesia; Basic competency test (TKD) Indonesia; Merit-based selection criteria;.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membandingkan proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Malaysia dan Indonesia. Kedua negara ini memiliki sistem rekrutmen ASN yang komprehensif, namun terdapat perbedaan dalam hal mekanisme, kriteria seleksi, dan peraturan yang diikuti. Di Malaysia, proses rekrutmen diawasi oleh Komisi Layanan Publik (PSC), yang memastikan bahwa kandidat dipilih berdasarkan kemampuan melalui prosedur seleksi administratif, ujian tertulis, wawancara, dan kursus tingkat awal. Namun demikian, di Indonesia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengawasi proses rekrutmen, yang meliputi seleksi administrasi, tes kompetensi dasar (TKD), tes kompetensi khusus (TKB), dan pengalaman kerja, dengan pedoman yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB). Temuan studi menunjukkan bahwa meskipun kedua negara memiliki kriteria seleksi berdasarkan prestasi, Malaysia lebih menekankan pada prestasi kerja dan kualifikasi pendidikan, sedangkan Indonesia lebih menekankan pada hasil tes CPNS. Kedua negara juga menghadapi tantangan seperti korupsi, nepotisme, dan kendalisme administratif; namun demikian, mekanisme tata kelola pemerintahan Malaysia menjadi lebih terorganisir dan efisien. Di sisi lain, prosedur administrasi di Indonesia sering kali lamban sehingga mengurangi efisiensi rekrutmen.

Kata Kunci : Perbandingan rekrutmen ASN; Komisi Pelayanan Publik (PSC) Malaysia; Badan Kepegawaian Negara (BKN) Indonesia; Tes Kompetensi Dasar (TKD) Indonesia; Kriteria seleksi berbasis merit.

1. Pendahuluan

Indonesia adalah sebuah negara semenanjung yang terletak di Asia Tenggara dan Asia Timur. Dengan luas wilayah sekitar 1,9 juta kilometer persegi dan populasi lebih dari 270 juta jiwa, Indonesia dianggap sebagai negara terpadat di dunia. Indonesia terdiri dari

lebih dari 17.000 pulau, termasuk pulau-pulau besar seperti Sumatra, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Papua. Sebagai negara dengan komponen agama, etnis, dan bahasa yang kuat, Indonesia berfungsi sebagai fondasi bagi bahasa lokal dan suku bangsa.

Indonesia menerapkan sistem politik republik, dengan presiden sebagai kepala

negara dan kepala pemerintahan. Sistem pemerintahan ini diperkenalkan di Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1945 dan telah mengalami beberapa krisis sejak pertama kali didirikan. Rakyat tunduk pada presiden dan kabinetnya tanpa gangguan selama lima tahun. Tiga cabang utama pemerintahan Indonesia adalah legislatif, eksekutif, dan yudikatif, dan tujuannya adalah untuk memastikan adanya check and balance dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah.

Sebuah negara adalah entitas yang ada dalam suatu negara dan diakui oleh warganya memiliki tingkat otoritas hukum yang tinggi. Komponen utama dari sebuah negara terdiri dari wilayahnya, penduduk, pemerintah, dan sistem peradilan. Di sisi lain, administrasi merujuk pada proses kerja sama antara dua orang atau lebih, atau lebih spesifik lagi, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Di sisi lain, perbandingan adalah tindakan membandingkan dua atau lebih entitas dengan mengacu pada aspek tertentu. Sebagai entitas sosial, manusia memerlukan struktur tertentu untuk bertindak sebagai tim dalam hubungan antarpribadi. Inilah sebabnya mengapa kehadiran sebuah entitas, yang juga dikenal sebagai sebuah negara, dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat dicegah. Dengan kedaulatan nasional, diharapkan dapat menjadi sarana bagi manusia untuk menjalani kehidupan sehari-hari mereka dengan cara yang layak, menghindari konflik, dan mengatasi masalah sosial.

Sistem Administrasi Publik adalah serangkaian prosedur yang terutama terkait dengan menetapkan fungsi utama dari suatu entitas atau kelompok sosial dalam konteks kehidupan bangsa. Ini mencakup lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif, serta lembaga publik umum seperti kebijakan publik, tujuan nasional, dan undang-undang yang memengaruhi masyarakat umum.

Proses reformasi ASN merupakan prosedur yang ketat yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang efisien dan efektif. ASN memiliki keunggulan strategis dalam meningkatkan pelayanan publik dan kinerja pemerintah. ASN yang kompeten, profesional, dan berintegritas akan dihasilkan melalui proses rekrutmen yang baik dan transparan, serta menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif. Dalam konteks Asia Tenggara, Malaysia dan Indonesia, dua negara dengan populasi yang cukup besar dan sistem politik yang berbeda, memiliki pendekatan yang unik dalam perekrutan ASN.

Masing-masing negara menghadapi tantangan dan dinamika yang unik dalam proses seleksi dan pengembangan ASN. Oleh karena itu, analisis terhadap perbedaan rekrutmen ASN antara

Malaysia dan Indonesia menjadi sangat penting untuk memahami kekuatan dan kelemahan dari masing-masing sistem serta mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang dapat digunakan untuk meningkatkan proses rekrutmen ASN di kedua negara. Di Malaysia, sistem reorganisasi ASN lebih terstruktur dengan mekanisme seleksi yang kaku dan deterministik. Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) Malaysia bersikukuh untuk mengikuti standar yang telah ditetapkan dalam hal proses rekrutmen. Prosedur ini melibatkan pemeriksaan dan wawancara menyeluruh untuk menentukan tingkat kompetensi ASN. Sebaliknya, Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan dalam rekrutmen ASN sebagai akibat dari variabilitas geografis dan jumlah peserta yang sangat besar. Untuk memastikan transparansi dan kredibilitas dalam proses seleksi, Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) berkomitmen penuh dalam pelaksanaan proses rekrutmen ASN. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan sistem Computer Assisted Test (CAT). Meskipun demikian, isu-isu seperti nepotisme, kolusi, dan korupsi masih menjadi tantangan yang harus diatasi untuk memastikan proses perekrutan yang adil dan kompetitif.

Aparatur Sipil Negara (ASN) digunakan untuk mengukur stabilitas dan efektivitas pemerintah. Di Malaysia dan Indonesia, ASN memiliki peran formal dalam kebijakan publik, kebijakan pemerintah, dan implementasi program nasional.

Perbandingan rekrutmen ASN antara kedua negara ini menjadi signifikan karena perbedaan sistem politik, hukum, dan administrasi publik yang mempengaruhi proses aplikasi dan pendanaan ASN. Faktor-faktor seperti prosedur seleksi, kriteria kualifikasi, transparansi, dan kelayakan kerja di tempat kerja menjadi subjek utama analisis untuk memahami perbedaan dan persamaan antara Malaysia dan Indonesia.

Meskipun memiliki konteks agama, politik, dan sosial yang berbeda, Malaysia dan Indonesia telah berkomitmen untuk menciptakan ASN yang profesional, bertaraf internasional, dan akuntabel. Namun, implementasi dan praktik pelatihan ulang ASN dapat berbeda secara signifikan di antara keduanya.

Analisis komparatif ini penting untuk memahami perbedaan dalam proses seleksi, kriteria kualifikasi, proses seleksi, dan kelayakan dalam rekrutmen ASN di Malaysia dan Indonesia. Dengan demikian, studi ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi

ASN di kedua negara serta potensi bagi mereka untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik secara bersama-sama.

Di sisi lain, Indonesia, dengan jumlah penduduk yang lebih besar dan geografis yang lebih luas, menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam proses rekrutmen ASN. Bersama dengan Panitia Seleksi Nasional (Panselnas), Badan Kepegawaian Negara (BKN) berkomitmen penuh untuk memulai proses rekrutmen, yang sering kali terhambat oleh isu-isu seperti nepotisme dan korupsi. Meskipun Indonesia telah menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk meningkatkan transparansi, namun pentingnya integritas dan prinsip meritokrasi masih tetap ada. Analisis perbedaan rekrutmen ASN antara Malaysia dan Indonesia bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan mekanisme seleksi, standar yang diikuti, dan tantangan yang dihadapi oleh kedua negara. Melalui tantangan ini, diharapkan dapat dikembangkan praktik-praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh semua negara untuk mempercepat proses rekrutmen ASN. Selain itu, analisis ini juga akan memberikan gambaran mengenai bagaimana kedua negara dapat mengatasi berbagai hambatan dalam proses rekrutmen ASN untuk menciptakan demokrasi yang lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks sistem administrasi nasional (ASN), Malaysia dan Indonesia memiliki struktur, peraturan, dan praktik manajemen ASN yang berbeda, yang dapat menjadi titik perbandingan yang signifikan. Berikut adalah beberapa poin tentang administrasi ASN di kedua negara.

1. Struktur Administrasi ASN, Di Malaysia, ASN dikelola oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA), yang secara tegas menentang pemberlakuan dan administrasi ASN di tingkat federal.

2. Regulasi dan Hukum ASN Peraturan ASN diatur oleh Peraturan-Peraturan Pegawai Awam tahun 1993 dan beberapa undang-undang terkait lainnya. SPA memiliki keunggulan penting dalam mengimplementasikan peraturan ini.

3. Proses Rekrutmen dan Seleksi Proses rekrutmen ASN di Malaysia melibatkan lamaran tertulis, wawancara, dan evaluasi kualifikasi yang ketat. SPA berkomitmen penuh untuk memastikan bahwa proses seleksi ASN berjalan secara transparan dan efisien.

4. Pengawasan dan Pengelolaan Kinerja: Pengawasan ketaatan terhadap standar pelayanan publik yang telah ditetapkan dilakukan melalui evaluasi kinerja rutin dan pengawasan oleh pihak yang berwenang.

1. Struktur Organisasi ASN Di Indonesia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga negara yang berkomitmen penuh untuk menegakkan, mengelola, dan mengawasi ASN di tingkat nasional.

2. Peraturan dan Undang-Undang ASN Di Indonesia, peraturan yang berkaitan dengan ASN diuraikan dalam UU No. 5 tahun 2014, yang berkaitan dengan ASN dan undang-undang turunannya. BKN memiliki otoritas utama untuk mengimplementasikan peraturan ini di seluruh Indonesia.

3. Proses Rekrutmen dan Seleksi Proses rekrutmen ASN di Indonesia meliputi pengajuan tertulis, wawancara, serta penilaian kesehatan dan administrasi lainnya. Untuk memastikan bahwa proses seleksi ASN berjalan dengan lancar sesuai dengan yang terjadi, BKN bersikukuh.

4. Pengelolaan Kinerja dan Penawasan Pengawasan terhadap kinerja ASN di Indonesia dilakukan melalui sistem pengawasan yang diperkuat oleh BKN untuk memastikan ASN menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan.

Membandingkan dan mengevaluasi:

- Perbedaan dalam Struktur Pengaturan: Indonesia memiliki BKN sebagai regulator utama ASN, sementara Malaysia memiliki SPA. Perbedaan ini mempengaruhi bagaimana kedua negara menangani praktik dan prosedur administrasi ASN.

- Regulasi dan Proses Rekrutmen Meskipun keduanya memiliki prosedur seleksi yang jelas, perbedaan peraturan dan implementasi dapat mempengaruhi transparansi dan akuntabilitas dalam rekrutmen ASN.

Pengawasan dan Manajemen Kinerja Kedua negara memiliki mekanisme pengawasan kinerja ASN, namun efektivitasnya dapat bervariasi tergantung pada naungan dan kapasitas lembaga pengawasan yang ada.

Penelitian yang membandingkan jaringan dukungan administrasi (ASN) di Malaysia dan Indonesia dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan praktik administrasi publik dan dukungan ASN di kedua negara..

2. Kajian Literatur

Meritokrasi adalah gagasan bahwa seleksi dan kemajuan karyawan harus didasarkan pada keterampilan, kualifikasi, dan kinerja mereka sebagai individu. Teori ini menyatakan bahwa sistem perekrutan yang baik harus memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang dipekerjakan berdasarkan kualifikasi dan gaya kerja mereka, bukan berdasarkan koneksi

pribadi atau politik. Di Malaysia, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) bertujuan untuk mempromosikan meritokrasi melalui ketaatan yang ketat terhadap ujian dan wawancara. Badan Kepegawaian Negara (BKN) pemerintah Indonesia menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi. Menurut Max Weber, demokrasi yang ideal harus bersifat hirarkis, rasional, dan berdasarkan hukum yang jelas. Menurut Weber, birokrasi harus dilaksanakan oleh pejabat yang dipilih berdasarkan kualifikasi profesionalnya dan bukan karena ikatan pribadi. Di Malaysia, SPA menerapkan proses rekrutmen yang sistematis dan terstruktur sesuai dengan prinsip-prinsip birokrasi Weberian. Indonesia juga bersedia untuk merangkul tren ini, meskipun baru-baru ini baru mulai menunjukkan tanda-tanda perbaikan dalam memerangi praktik nepotisme dan korupsi.

ASN

Aparatur Sipil Negara adalah singkatan dari ASN. Undang-undang ini berlaku untuk semua pejabat atau pegawai yang bekerja di dalam batas-batas negara, baik di tingkat nasional maupun di tingkat lokal (provinsi, kabupaten/kota). Beragam jenis pekerjaan dan jabatan dalam administrasi publik tercakup dalam ASN, mulai dari yang bersifat administratif, teknis, hingga manajerial.

Pegawai ASN dipandang sebagai bagian integral dari pemerintahan demokratis negara, yang berkomitmen penuh untuk melaksanakan kebijakan publik, memberikan layanan kepada masyarakat umum, dan mendukung berbagai program dan inisiatif pemerintah. Mereka diharapkan untuk bekerja secara profesional, transparan, dan akuntabel sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Reformasi ASN (Aparatur Sipil Negara) di berbagai negara sering kali memiliki tujuan dan prinsip yang serupa, meskipun metode pelaksanaannya mungkin berbeda. Sebagai negara berkembang di Asia Tenggara, Indonesia dan Malaysia memiliki beberapa kesamaan dalam proses rekrutmen ASN, meskipun masing-masing memiliki mekanisme dan konteks yang unik. Analisis ini akan menyoroti pentingnya kerja sama dalam rekrutmen ASN di kedua negara Dalam Perekrutan ASN,

1.) Adapun prinsip dari meritokrasi proses rekrutmen ASN di Indonesia didasarkan pada prinsip meritokrasi, yang menetapkan bahwa kandidat dipilih berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka. Hal ini tercermin dari berbagai tes seleksi, seperti Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Selain itu, Malaysia

juga menerapkan prinsip meritokrasi dalam perekrutan ASN. Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) bersikukuh untuk memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara adil dan berdasarkan kualifikasi dan kemampuan kandidat.

2) Proses Seleksi Berjenjang Indonesia Proses seleksi ASN memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui oleh kandidat, mulai dari tahap administrasi, SKD, dan SKB. Setiap tahapan dirancang untuk mengevaluasi kandidat berdasarkan berbagai kriteria keahlian dan kualifikasi. Malaysia Proses rekrutmen di Malaysia juga melibatkan beberapa tahap seleksi, seperti ujian tertulis, wawancara, dan penilaian lainnya dengan tujuan untuk mengevaluasi kemampuan dan kecocokan kandidat untuk posisi tertentu.

3) Memanfaatkan Teknologi dalam Proses Rekrutmen Indonesia, Indonesia telah menerapkan teknologi informasi dalam proses rekrutmen ASN. Pendaftaran dilakukan secara online menggunakan portal resmi Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan tes berbasis komputer, atau Computer Assisted Testing (CAT), digunakan untuk meningkatkan transparansi dan keakuratan hasil. Malaysia: Dalam proses rekrutmen ASN, Malaysia juga menggunakan teknologi. Pendaftaran dilakukan melalui situs online SPA, dan beberapa tes dan penilaian juga menggunakan teknologi untuk memastikan proses yang lebih transparan dan efisien.

4) Keterbukaan dan Akuntabilitas Indonesia: Tujuan dari proses rekrutmen ASN di Indonesia adalah untuk mempromosikan transparansi dan akuntabilitas. Hasil dari proses seleksi diungkapkan secara terbuka, dan mekanisme pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) membantu memastikan bahwa proses tersebut berjalan sesuai dengan hukum. Malaysia: Malaysia juga menekankan perlunya transparansi dan akuntabilitas dalam rekrutmen ASN. Selain memastikan bahwa setiap tahapan proses seleksi dilakukan dengan adil dan transparan, SPA juga memastikan bahwa hasil dari proses seleksi tersebut akurat.

5) Pengawasan dan Ketatnya Regulasi Indonesia: Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan gigih memantau proses rekrutmen untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan.

Malaysia: Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) memiliki fungsi pengawas untuk memastikan bahwa semua prosedur perekrutan dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Melalui analisis dan pelatihan mengenai praktik-praktik terbaik dari masing-masing

negara, termasuk Indonesia dan Malaysia, dapat terus meningkatkan dan mengoptimalkan proses rekrutmen ASN mereka.

Kekurangan Perekrutan ASN di Indonesia:

Keandalan dan Urutan Proses yang Cepat, proses seleksi ASN di Indonesia terkadang sangat kompleks dan melibatkan biaya finansial yang besar. Proses seleksi yang bersifat negatif seperti SKD dan SKB membutuhkan waktu yang tidak sedikit, baik dari segi waktu maupun biaya.

Mengenai Praktik Korupsi dan Nepotisme, terlepas dari upaya untuk meningkatkan transparansi, proses rekrutmen ASN di Indonesia sebagian besar tidak peka terhadap praktik korupsi dan nepotisme. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja anak di posisi ASN. Keseimbangan antara Kualifikasi Kandidat dan Kebutuhan Kerja Nyata: Terkadang, ada ketidaksesuaian antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan pekerjaan yang sebenarnya. Hal ini dapat mengakibatkan seorang ASN tidak sesuai dengan jadwal kerja di cabang. Perubahan dalam Perekrutan ASN Malaysia: Keterlibatan Masyarakat Terbatas, Proses perekrutan ASN di Malaysia terkadang menghambat partisipasi aktif dari masyarakat lokal dalam hal pengamatan dan analisis proses seleksi.

Negara Inovasi Teknologi, Meskipun Malaysia menggunakan teknologi dalam beberapa aspek proses rekrutmen, masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam hal penggunaan inovasi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses.

Kesesuaian Kurikulum Pendidikan dengan Persyaratan ASN, Terkadang, terdapat ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dengan persyaratan ASN dalam hal kompetensi dan keterampilan.

Setelah ASN ditetapkan, ada strategi manajemen kinerja yang efektif untuk memastikan bahwa ASN yang bersangkutan dapat memberikan kontribusi sebesar mungkin bagi kesejahteraan masyarakat.

Penelitian Terdahulu

1) Penelitian yang di lakukan oleh Elga Andina dan Fieka Nurul Arifa yang mempunyai judul Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini menganalisis kebijakan yang diambil pemerintah mengenai pemenuhan tenaga pendidik melalui PPPK

2) ada Victor Tulus Pangapoi Sidabutar yang telah melakukan penelitian dengan judul kajian penerapan corporate university dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara menggunakan . Metode penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif

dengan membangun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dimulai dari tinjauan literatur dengan mendefinisikan konsep CU secara global kemudian penerapannya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ASN di Indonesia

3) penelitian yang di lakukan Jerry Marantika & Aldri Frinaldi dengan judul inovasi rekrutmen aparatur sipil negara menggunakan sistem computer assisted test (cat), Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode studi literature. Menurut Syofian (2021) Studi literatur merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait subjek yang akan diteliti Proses seleksi ASN di Malaysia terdiri dari beberapa langkah yang dirancang untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang paling memenuhi syarat dan dapat menjunjung tinggi standar yang ditentukan yang dipilih. Berikut ini adalah langkah-langkah dan komponen-komponen utama dalam proses seleksi ASN di Malaysia:

1. Pengumuman Lowongan

Proses seleksi dimulai dengan perekrutan staf sementara oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA), sebuah organisasi yang sangat protektif terhadap rekrutmen ASN. Pengumuman ini dipublikasikan melalui berbagai media, termasuk website dan media cetak SPA.

2. Pendaftaran Online

Pelamar harus melakukan pendaftaran secara online melalui portal SPA. Dalam proses pendaftaran ini, kontraktor harus mengisi formulir yang mencakup data diri, persyaratan pendidikan, pengalaman kerja, dan informasi terkait dari sumber lain.

3. Saringan Awal

Berdasarkan informasi yang diberikan dalam aplikasi online, SPA melakukan penyaringan awal. Kualifikasi untuk posisi tersebut meliputi prestasi akademik, pengalaman kerja, dan kesesuaian dengan posisi yang diinginkan.

4. Ujian Tertulis

Kandidat dengan nilai yang rendah tidak disarankan untuk berpartisipasi dalam wawancara formal. Tujuan dari ujian ini adalah untuk menilai pengetahuan umum, kemampuan analitis, dan pengetahuan khusus yang dibutuhkan untuk posisi yang disebutkan. Berikut adalah beberapa jenis ujian yang umum

5. Penilaian keterampilan

Penilaian keterampilan tambahan mungkin perlu dilakukan untuk beberapa posisi. Laporan ini dapat disajikan sebagai latihan praktis, simulasi kerja, atau demonstrasi kemampuan teknis tertentu

Pada beberapa posisi, mungkin perlu dilakukan analisis keterampilan tambahan.

Penelitian ini dapat berupa percobaan praktis, simulasi kerja, atau demonstrasi teknis tertentu.

6. Wawancara

Kandidat yang berkinerja baik dalam ujian tertulis diundang untuk berpartisipasi dalam wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menilai kompetensi teknis berikut ini: pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan posisi saat ini. Kompetensi non-teknis: kemampuan berbicara, pemecahan masalah, dan delegasi. Motivasi dan Komite Keinginan kandidat untuk bekerja sebagai ASN dan posisi komite mereka terhadap kebijakan publik.

7. Penilaian Tambahan

Penilaian tambahan seperti tes kesehatan, tes kelayakan moral, dan pemeriksaan latar belakang mulai dilakukan untuk memastikan integritas dan kelayakan kandidat. Ujian Psikometrik: Menguji kemampuan kognitif, kecenderungan, dan potensi pengaruh. Ujian Kompetensi: Menguji peran penerimaan dan keterampilan teknis yang berasal dari suatu jabatan yang dilamar.

8. Penempatan dan Penentuan Posisi

Setelah setiap putaran seleksi yang berhasil, SPA membuat ringkasan akhir berdasarkan hasil dari setiap putaran investigasi. Kandidat yang dinyatakan masuk ke babak final akan menerima posisi permanen dan diundang untuk berpartisipasi dalam program orientasi.

9. Program Orientasi dan Magang

Kandidat yang terpilih harus mengikuti program orientasi dan ujian masuk yang diselenggarakan oleh JPA. Program ini bertujuan untuk memperkenalkan ASN pada lingkungan kerja, tanggung jawab, dan standar etika yang diharapkan.

10. Penempatan

Setelah menyelesaikan program orientasi, ASN pada awalnya ditempatkan di berbagai departemen, dinas, atau instansi pemerintah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi masing-masing.

Tujuan dari metode seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki tingkat kompetensi dan integritas yang tinggi. Proses seleksi diawasi oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan melibatkan beberapa langkah penting. Berikut ini adalah langkah-langkah dan komponen-komponen penting dalam proses seleksi ASN Indonesia:

1. Pengumuman Lowongan

Proses seleksi dimulai dengan pengumuman lowongan ASN yang dilakukan oleh BKN dan instansi pemerintah terkait. Pengumuman ini dipublikasikan melalui beberapa media, termasuk Portal Resmi BKN, situs web resmi pemerintah, dan publikasi berita.

2. Pendaftaran Online

Pelamar harus melakukan pendaftaran secara online melalui portal Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SCASN). Dalam proses pendaftaran ini, pelamar harus mengisi formulir yang mencakup data diri, persyaratan pendidikan, pengalaman kerja, dan informasi terkait dari sumber lain. Pelamar juga perlu mengetahui dokumen pendukung yang diperlukan.

3. Seleksi Administrasi

Proses seleksi administrasi dilakukan untuk memverifikasi keakuratan dan kesesuaian dokumen yang ditandatangani oleh perwakilan dengan informasi yang diberikan dalam aplikasi pinjaman. Pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan langsung lolos ke tahap ini.

4. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)

SKD adalah prosedur seleksi yang menggunakan tes berbasis komputer, atau dikenal dengan istilah computer assisted test (CAT), untuk menilai kemampuan dasar ASN. Rangkuman Materi SKD Tujuan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta dalam menerapkan hukum di Indonesia.

Tes Intelegensi Umum (TIU): Meningkatkan kemampuan linguistik, matematika, analitis, dan logika.

Tes Karakteristik Pribadi (TKP): Kemampuan beradaptasi, integritas, kreativitas, dan orientasi pelayanan.

5. Bidang Seleksi Kompetensi (SKB)

SKB berhak diikuti oleh pelamar yang lulus SKD. SKB juga menggunakan metode CAT dan/atau metode lainnya, seperti wawancara, tes praktik, psikotes, dan lain-lain, tergantung kebutuhan dan karakteristik jabatan yang dilamar. Tujuan SKB adalah untuk menilai kemampuan teknis dan kesesuaian kandidat dengan jabatan yang dilamar.

6. Pengolahan Nilai dan Pengumuman Hasil SKD dan SKB digunakan untuk menentukan peringkat pelamar berdasarkan angka kumulatif yang diperoleh. Hasil setelah putaran ketiga disampaikan di situs resmi SSCASN dan instansi pemerintah terkait. Pelamar yang dinyatakan lulus akan terhubung dengan proses penempatan.

7. Persetujuan dan Validasi

Sebagai langkah terakhir sebelum ditandatangani sebagai ASN, wajib dilakukan pemeriksaan dan verifikasi dokumen asli. Proses ini menghambat verifikasi dokumen, lisensi, dan kekayaan intelektual lainnya.

8. Disiplin dan Kasih Sayang

Setelah semua tahapan proses seleksi selesai dan dokumen telah diverifikasi, pelamar akan dihubungi sebagai ASN dan akan ditempatkan di instansi yang memenuhi

persyaratan dalam format yang tersedia. Penempatan dilakukan dengan meningkatkan kompetensi ASN dan kebutuhan instansi.

9. Bimbingan dan Pemagangan

ASN wajib mengikuti program orientasi dan pendidikan dasar yang diawasi oleh instansi masing-masing. Tujuan dari program ini adalah untuk memperkenalkan ASN pada tugas-tugas peserta dan meningkatkan tingkat kepercayaan diri dalam melaksanakannya, serta memberikan pelatihan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif.

10. Evaluasi dan Program Pelatihan Anggota staf ASN akan terus dievaluasi berdasarkan kinerja mereka dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan dan kursus jangka panjang untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme mereka..

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research) yang menggunakan buku-buku dan literatur-literatur lainnya sebagai objek yang utama penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan informasi berupa catatan dan data deskriptif yang terdapat di dalam teks yang diteliti peninggalan tertulis terutama berbentuk arsip dan termasuk buku- buku tentang pendapat, teori, dalil, konsep, atau hukum-hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis isi (content analysis). Analisis isi merupakan analisis ilmiah tentang isi pesan suatu data.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan dituliskan dengan padat dan jelas. Pembahasan memiliki uraian yang lebih banyak dari hasil. Meskipun proses rekrutmen di Malaysia dan Indonesia memiliki banyak kesamaan, terdapat beberapa perbedaan penting dalam hal efektivitas dan efisiensi masing-masing sistem. Di Malaysia, pengawasan yang ketat dari PSC membantu memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan cara yang efisien. Di Indonesia, meskipun ada persyaratan kerja yang jelas dari BKN dan PermenPAN-RB, prosedur administratif yang sulit dipenuhi seringkali menjadi penghalang, dan Diharapkan bahwa kriteria seleksi yang ketat di kedua negara akan menghasilkan ASN dengan kualitas yang sangat tinggi. Di Malaysia, program pelatihan yang relevan dengan pengalaman kerja dan pendidikan membantu memastikan bahwa ASN yang dipekerjakan memiliki keterampilan yang diperlukan. Di Indonesia, penggunaan tes kemampuan dasar dan tes bakat membantu

mengidentifikasi kandidat berdasarkan bakat dan pengetahuan yang sesuai. Tingkat partisipasi angkatan kerja di kedua negara bervariasi. Di Malaysia, proses untuk menikah menjadi lebih terorganisir dan lebih cepat. Di Indonesia, meskipun proses seleksi dimaksudkan untuk tidak memihak dan bersifat transnasional, para hakim sering mengalami frustrasi karena kekurangan proses birokrasi, Prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik mencakup transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam konteks rekrutmen ASN, prinsip-prinsip ini berarti bahwa proses seleksi harus dilakukan secara transparan, terbuka, dan inklusif dengan melibatkan masyarakat atau kelompok advokasi. Malaysia dan Indonesia, melalui SPA dan BKN serta Panselnas, masing-masing berupaya memasukkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik ke dalam proses rekrutmen mereka

ASN di Malaysia

Malaysia adalah sebuah negara di Asia Tenggara yang terdiri dari dua wilayah utama yang dibatasi oleh Laut Cina Selatan: Malaysia Tenggara di pulau Kalimantan dan Malaysia Tenggara di semenanjung Semenanjung Semenanjung. Negara ini berbatasan dengan Thailand di sebelah timur, Indonesia dan Brunei di sebelah barat, dan Singapura di sebelah selatan. Malaysia adalah negara dengan luas wilayah sekitar 330.803 kilometer dan populasi lebih dari 32 juta orang. Malaysia menggunakan sistem federal monarki konstitusional. Kepala negara adalah Yang di-Pertuan Agong (Raja Malaysia), yang dipilih setiap lima tahun sekali dari dua negara bagian Sultan di wilayah Teluk. Perdana Menteri adalah kepala negara. Tiga cabang utama pemerintahan Malaysia adalah legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Dua lembaga yang membentuk parlemen Malaysia adalah Senat dan Dewan Perwakilan Rakyat. Dalam konteks administrasi publik, Malaysia telah mengembangkan sistem rekrutmen ASN (Aparatur Sipil Negara) yang terstruktur dan terdesentralisasi melalui Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA). Tujuan dari proses perekrutan yang ketat dan transparan ini adalah untuk memastikan bahwa ASN yang terpilih adalah individu yang kompeten dan jujur yang dapat menjalankan tugas-tugas pelayanan publik dan pemerintahan dengan cara yang efisien dan efektif

1. Struktur Administrasi ASN: Di Malaysia, ASN diawasi oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA), yang secara tegas menentang pemberlakuan dan pengelolaan ASN di tingkat federal.

2. Peraturan dan Hukum ASN: Peraturan ASN diatur oleh Peraturan-Peraturan Pegawai Awam tahun 1993 dan beberapa undang-undang terkait lainnya. SPA memiliki keunggulan penting dalam mengimplementasikan peraturan ini.

3. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen ASN di Malaysia melibatkan lamaran tertulis, wawancara, dan evaluasi kualifikasi yang ketat. SPA berkomitmen penuh untuk memastikan bahwa proses seleksi ASN berjalan secara transparan dan efisien.

4. Pengawasan dan Pengelolaan Kinerja: Pengawasan ketaatan terhadap standar pelayanan publik yang ditetapkan dilakukan melalui evaluasi kinerja rutin dan pengawasan oleh pihak yang berwenang.

ASN di Indonesia

1. Struktur Organisasi ASN: Di Indonesia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga negara yang berkomitmen penuh untuk menegakkan, mengelola, dan mengawasi ASN di tingkat nasional.

2. Peraturan dan Undang-Undang ASN: Di Indonesia, peraturan yang berkaitan dengan ASN diuraikan dalam UU No. 5 tahun 2014, yang berkaitan dengan ASN dan turunannya. BKN memiliki otoritas utama untuk mengimplementasikan peraturan ini di seluruh Indonesia.

3. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen ASN di Indonesia meliputi pengajuan tertulis, wawancara, serta tes kesehatan dan administrasi lainnya. Untuk memastikan bahwa proses seleksi ASN berjalan dengan lancar sesuai dengan yang terjadi, BKN bersikeras.

1.

5. Kesimpulan dan Saran

Meskipun ada perbedaan dalam konteks dan implementasi, ada beberapa kesamaan penting antara proses rekrutmen ASN di Malaysia dan Indonesia. Setiap negara menjunjung tinggi prinsip-prinsip meritokrasi, praktik perekrutan yang adil, pemanfaatan teknologi, transparansi, akuntabilitas, dan peraturan yang ketat selama proses perekrutan. Kemitraan ini mendorong kerja sama tim untuk meningkatkan standar kualitas demokrasi dan memastikan bahwa individu yang paling berkualitas dan terampil memegang posisi ASN. Melalui analisis dan pelatihan mengenai praktik-praktik terbaik dari masing-masing negara, termasuk Indonesia dan Malaysia, dapat terus meningkatkan dan mengoptimalkan proses rekrutmen ASN mereka.

Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan yang mencolok dalam prosedur dan efektivitas perekrutan ASN di masing-masing negara, keduanya memiliki

potensi untuk meningkatkan sistem perekrutan melalui peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi administrasi. Rekomendasi diberikan kepada semua negara, termasuk percepatan kemandirian Malaysia dan peningkatan efisiensi administrasi di Indonesia. Penelitian ini juga merekomendasikan penelitian jangka panjang dengan fokus pada analisis longitudinal dan perbandingan internasional untuk mengidentifikasi

Saran

Untuk meningkatkan proses rekrutmen ASN di Malaysia dan Indonesia, disarankan agar kedua negara terus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi, seperti sistem rekrutmen online yang terintegrasi. Pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi pejabat terkait perlu ditingkatkan, termasuk pembelajaran dari praktik terbaik internasional. Kerja sama antara Malaysia dan Indonesia dalam berbagi pengalaman dan praktik terbaik juga penting. Evaluasi rutin dan penelitian jangka panjang terhadap proses rekrutmen harus dilakukan untuk mengidentifikasi area perbaikan. Di Indonesia, fokus pada peningkatan efisiensi administrasi, sementara di Malaysia, percepatan kemandirian dalam pengelolaan ASN perlu didorong praktik-praktik terbaik yang dapat diadopsi.

Daftar Pustaka

- Wanto, a. H. (2018). *Strategi Pemerintah Kota Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City*. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 2(1), 39. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v2n1.p.39-43>
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017
- Wulandari, Widuri. (2023). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal 7 Lensa*. Universitas Jenderal Achmad Yani: Cimahi
- Worldbank, 2019. *Foreign Direct Investment, net (BoP, current US\$) – Thailand, Indonesia, Vietnam, Malaysia*. URL <https://data.worldbank.org/indicat or/BN.KLT.DINV.CD?end=2018&locations =T H-ID-VNMY&start=2008&view=chart> (accessed 12.12.19).
- Janesick, J., Pinter, J., Potter, R., Elliot, T., Andrews, J., Tower, J., ... & Bishop, J. (2009, August). *Fundamental performance differences between CMOS and CCD imagers: part III*. In *Proc. SPIE (Vol. 7439, p. 743907)*
- Woo, K. H. (2015). *Recruitment Practices in the Malaysian Public Sector: Innovations or*

- Political Responses?. Journal of Public Affairs Education, 229-246.*
- Tasrin, K., & Qohar, M. taufan. (2018). *Reformasi Birokrasi di Era 4.0. Artikel Loka Karya, I.* Retrieved from <https://fokkasi.bandung.lan.go.id/v2/index.php?r=artikel/detail&id=45>
- publicadministrationun.org. (2022). *EGovernment Development Index (EGDI).* Retrieved from <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/About/Overview/-EGovernment-Development-Index>
- Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Grand Design Pengelolaan Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2020-2024.* Jakarta: Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan RI. BKN.(2019). *Buletin Badan Kepegawaian Negara, Informasi Yang Mencerahkan. Bkn.Go.Id.*