



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 3, Tahun 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 3, 2025

Pages : 3752–3759

Kebijakan Moratorium Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hilyah Maulidah, Eli Apud Saepudin, Reviana Utari, Netti Selfiana,
Tika Zulzana, Adela Marviola Navyandhini

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Bina Bangsa

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i3.3254>

How to Cite this Article

APA : Maulidah, H. ., Saepudin, E. A., Utari, R. ., Selfiana, N. ., Zulzana, T., & Navyaandhini, A. M. . (2025). Kebijakan Moratorium Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(3), 3752 – 3759.
<https://doi.org/10.32672/mister.v2i3.3254>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Kebijakan Moratorium Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hilyah Maulidah¹, Eli Apud Saepudin², Reviana Utari³, Netti Selfiana⁴, Tika Zulzana⁵,
Adela Marviola Navyandhini⁶

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Bina Bangsa^{1,2,3,4,5,6}

Email:

¹hilyahmaulidah2705@gmail.com, ²eli.apud.saepudin@binabangsa.ac.id, ³revianautari@gmail.com,
⁴selfiananetti@gmail.com, ⁵tikazulzana@gmail.com, ⁶marviolaadela@gmail.com

Diterima: 02-05-2025

| Disetujui: 03-05-2025

| Diterbitkan: 04-05-2025

ABSTRACT

The moratorium policy on the acceptance of Civil Servant Candidates (CPNS) is a strategic step taken by the Indonesian government to restructure the organisation and staffing, in line with bureaucratic reform. The suspension, which implies a temporary postponement, was implemented as an effort to provide government agencies with the opportunity to evaluate civil servant needs based on job and workload analysis, conduct organisational audits, and manage the human resources (HR) of the apparatus in accordance with development strategic plans. This study examines the extent to which the redistribution and optimisation of the workforce took place during the moratorium on CPNS recruitment and its relationship in the regulation of employees of the State Civil Apparatus (ASN). Because the Regional Personnel Agency (BKD) continues to submit a list of formations for civil servant candidates (CPNS). In general, qualitative studies aim to understand the world of meaning embodied in community behaviour according to the perspective of the community itself. Qualitative research is one approach to uncovering the truth and is categorised as scientific research that is built on theories that emerge from research and are controlled based on empirical facts.

Keywords: policy, moratorium, recruitment, civil servants

ABSTRAK

Kebijakan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebagai langkah strategis yang diambil oleh pemerintah Indonesia untuk merestrukturisasi organisasi dan kepegawaian, seiring dengan reformasi birokrasi. Penangguhan, yang mengisyaratkan penundaan sementara, diterapkan sebagai upaya untuk memberikan kesempatan kepada lembaga pemerintah dalam mengevaluasi kebutuhan PNS berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, menjalankan audit organisasi, serta mengatur sumber daya manusia (SDM) aparatur sesuai rencana strategis pembangunan. Penelitian ini mengkaji sejauh mana redistribusi dan optimalisasi tenaga kerja berlangsung selama masa moratorium penerimaan CPNS dan hubungannya dalam pengaturan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena Badan Kepegawaian Daerah (BKD) tetap mengajukan daftar formasi kebutuhan calon pegawai negeri sipil (CPNS). Secara umum, studi kualitatif bertujuan untuk memahami (understanding) dunia makna yang diwujudkan dalam perilaku komunitas sesuai perspektif masyarakat itu sendiri. Penelitian kualitatif merupakan salah satu pendekatan untuk mengungkap kebenaran dan dikategorikan sebagai penelitian ilmiah yang dibangun berdasarkan teori-teori yang muncul dari penelitian serta dikendalikan berdasarkan fakta empiris.

Kata Kunci : kebijakan, moratorium, rekrutmen, PNS

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi adalah hal penting yang perlu dilakukan untuk mencapai pemerintahan yang baik (Good Governance) di banyak negara, termasuk Indonesia. Salah satu strategi yang sering digunakan untuk merapikan dan meningkatkan efisiensi birokrasi adalah moratorium penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kebijakan ini umumnya berarti penangguhan sementara pengambilan calon pegawai aparatur sipil negara dalam periode tertentu. Pelaksanaan kebijakan ini biasanya didasari oleh berbagai alasan, seperti pengendalian anggaran negara, pengaturan komposisi dan distribusi pegawai, serta peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan (LAN RI, 2011).

Di Indonesia, kebijakan penghentian sementara rekrutmen pegawai negeri sipil telah beberapa kali diterapkan dengan berbagai latar belakang dan tujuan. Periode penghentian ini sering menimbulkan Diskursus publik yang menarik perhatian berbagai pihak, dari pelamar potensial, aparatur sipil negara yang aktif, hingga ahli kebijakan publik. Dampak dari kebijakan ini diperkirakan akan berpengaruh besar, tidak hanya pada ketersediaan tenaga kerja di sektor publik, tetapi juga pada mutu layanan publik, pertumbuhan ekonomi, dan dinamika sosial secara keseluruhan (Halim & Muin, 2019).

Namun demikian, sejauh mana kebijakan penghentian rekrutmen PNS efektif dalam mencapai target yang diharapkan masih menjadi bahan perdebatan. Beberapa penelitian mengungkap adanya kemungkinan dampak negatif, antara lain kekurangan tenaga ahli di sektor-sektor penting, peningkatan beban kerja pada pegawai yang sudah ada, hingga munculnya praktik rekrutmen yang tidak sesuai prosedur (Setiawan & Kurniawan, 2020). Sebaliknya, ada pula argumen yang menyatakan bahwa moratorium dapat memberikan kesempatan bagi pemerintah untuk melakukan penilaian menyeluruh terkait kebutuhan pegawai, memperbaiki proses rekrutmen, dan mendorong pemanfaatan teknologi dalam menjalankan pemerintahan (Kementerian PANRB, 2016).

Oleh karena itu, studi ini memiliki tujuan untuk menyelidiki secara rinci kebijakan penangguhan rekrutmen pegawai negeri sipil di Indonesia. Penelitian ini akan meneliti latar belakang, pelaksanaan, efek, serta hambatan dan kesempatan yang berhubungan dengan kebijakan itu. Dengan analisis yang mendalam, diharapkan studi ini bisa memberikan sumbangan baik akademis maupun aplikatif untuk pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor administrasi negara yang lebih efisien dan berfokus pada peningkatan mutu layanan publik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana semua permasalahan dan solusi berkaitan dengan tema dan diambil dari berbagai sumber. Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih untuk menggali dan menganalisis secara mendalam berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber ini meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan memilih literatur yang kredibel dan relevan. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui sintesis, interpretasi, dan komparasi untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai isu yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk membangun landasan teoretis yang kuat,

mengidentifikasi kesenjangan penelitian sebelumnya, dan merumuskan argumen yang didukung oleh bukti-bukti literatur yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Moratorium CPNS

Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Keuangan Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Nomor 800-632 Tahun 2011, dan Nomor 141/PMK.01/2011 Tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mengatur moratorium penerimaan PNS. Untuk CPNS dosen, moratorium calon pegawai negeri sipil (CPNS) diberlakukan dengan ketentuan yang sangat ketat, dan berlangsung selama 5 tahun sejak 1 Januari 2015. Dengan penerapan pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai tetap non-PNS tidak selalu dianggap sebagai pegawai tetap PNS. Akibatnya, kedudukan hukum pegawai tetap non-PNS menjadi tidak pasti dan mungkin terlanggar. Meskipun demikian, karena moratorium CPNS, kebutuhan akan pekerjaan, terutama dosen, di perguruan tinggi negeri (PTN), sangat tinggi. Penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (metode statute) dan pendekatan konsep (metode konseptual) menghasilkan gambaran dan solusi tentang masalah yang dibahas. Kedudukan hukum (hak dan kewajiban) dosen tetap non-PNS dilindungi karena fungsi hukum sebagai sarana untuk melakukan social engineering yang mengubah masyarakat dengan mengarahkan keputusan ke tujuan baru. Jika Undang-Undang Aparatur Sipil Negara belum memberikan gambaran tentang kedudukan hukum pegawai tetap non-PNS dosen, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dapat digunakan. Oleh karena itu, PTN Satker tetap memiliki kemampuan untuk merencanakan dan menempatkan pegawai tetap non-PNS sesuai dengan kemampuan dana yang dikelolanya sesuai dengan peraturan yang berlaku (Reformasi et al., 2017).

Untuk instansi pusat yang memiliki Unit Pelayanan Terpadu (UPT) di daerah, usulan formasi yang diajukan daerah ke pusat ditambahkan tanpa proses pengecekan lebih lanjut. Ini karena perhitungan kebutuhan PNS selama ini belum didasarkan pada analisis beban kerja dan analisis jabatan. Namun, perlu diperhatikan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan anggaran mempengaruhi bagaimana mengevaluasi kebutuhan pegawai di daerah. Selain itu, Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri, salah satu program yang dirancang untuk mempercepat birokrasi di bidang aparatur, menimbulkan dugaan bahwa perhitungan menyeluruh diperlukan karena jumlah PNS berlebihan. Peningkatan kesejahteraan ini pasti akan menjadi bagian dari pengeluaran pemerintah, dan beban belanja pegawai akan sangat besar. Oleh karena itu, dibutuhkan kepastian tentang jumlah pegawai yang tepat yang disesuaikan dengan kemampuan dan beban kerja yang dimiliki. Agus Supriyanto, SH, M.Hum., adalah Kepala BKD DIY. Perhitungan kebutuhan PNS yang belum terpenuhi menjadi dasar perekutan. Oleh karena itu, Moratorium Penerimaan PNS adalah salah satu cara untuk memperbaiki perencanaan pegawai di organisasi. Dengan demikian, penambahan kebutuhan PNS akan dilakukan berdasarkan perhitungan beban kerja di masa mendatang (Harimurti, 2017).

Sebelum waktunya, Pada awal 2015, Presiden Jokowi dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengatakan di berbagai media bahwa sejak Januari 2015, akan ada moratorium untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Moratorium ini berkaitan dengan kebijakan reformasi

birokrasi di bidang sumber daya manusia aparatur. Tujuan moratorium ini adalah untuk mengurangi pemborosan, memenuhi kebutuhan SDM aparatur, terutama untuk sekolah kedinasan. Namun, untuk CPNS guru, dosen, tenaga kesehatan, penegak hukum, dan jabatan fungsional khusus, memiliki ketentuan yang sangat ketat untuk tetap terbuka. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut Pegawai ASN) dibagi menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan PNS. Mereka diangkat dan diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 angka 2). Mereka juga dipekerjakan dalam posisi pemerintahan atau posisi negara lainnya. Pengertian PPPK yang disebutkan dalam ketentuan tersebut tidak serta merta dapat digunakan dan dipahami sebagai pegawai tetap non-PNS, karena sampai saat ini belum ada ketentuan tambahan tentang hal ini. Hal inilah yang sering menimbulkan masalah dalam praktik yang berkaitan dengan status hukumnya karena hal tersebut sangat menentukan sejauh mana hak mereka dapat dilindungi. Apakah kedudukan hukum pegawai tetap non-PNS menjadi tidak pasti karena belum diterbitkannya peraturan pelaksanaan PPPK? Meskipun demikian, karena moratorium CPNS, kebutuhan akan posisi terutama dosen di perguruan tinggi negeri (PTN) sangat tinggi (Up et al., 2015).

B. Tujuan Diberlakukannya Moratorium CPNS

Sebagai bagian dari proses reformasi birokrasi di pemerintahan Indonesia, moratorium CPNS melakukan penataan organisasi dan kepegawaian. Dengan moratorium ini, penerimaan CPNS di tingkat pusat dan daerah dihentikan sementara. Tujuannya adalah untuk mereformasi sistem birokrasi yang dianggap terlalu berat dan tidak efisien. Melalui kebijakan ini, pemerintah ingin memberikan kesempatan kepada seluruh lembaga untuk melakukan audit organisasi mereka sendiri. Tujuan dari audit ini adalah untuk mengetahui jumlah pegawai negeri sipil yang ideal untuk memenuhi beban kerja dan pelayanan publik yang harus diberikan (Negeri, 2015). Moratorium CPNS tidak berlaku secara keseluruhan, hanya terbatas pada tenaga pendidikan, tenaga kesehatan, penegak hukum, dan sekolah kedinasan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa pelayanan publik di bidang-bidang penting tetap berjalan dengan baik dan tidak terganggu oleh kekurangan karyawan. Selain itu, masa moratorium ini digunakan oleh pemerintah untuk memperbaiki sistem pengembangan, distribusi, dan rekrutmen pegawai negeri agar lebih transparan dan akuntabel, serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kemajuan zaman (Dharmaningtyas, n.d.).

Program moratorium penerimaan CPNS adalah salah satu langkah dalam penataan sumber daya manusia Aparatur. Tujuannya adalah untuk memberi kesempatan kepada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah untuk menghitung ulang jumlah dan kualitas PNS yang mereka butuhkan. Salah satu langkah untuk memperbaiki formasi PNS yang tidak seimbang selama ini adalah penataan ulang PNS ini. Penataan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan diharapkan jumlah PNS dapat disesuaikan dengan beban kerja di setiap Organisasi Perangkat Daerah. Di sisi lain, ada banyak Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki kekurangan pegawai. Peraturan bersama antara Menteri PAN&RB, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Keuangan dengan Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Nomor 800-632 Tahun 2011, dan Nomor 141/PMK.01/2011 menetapkan kebijakan moratorium calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) (Lubabah & Stp, 2022).

Tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Mengatasi pertumbuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak efektif dan efisien
2. Melakukan penataan organisasi dan PNS
3. Mengurangi pengeluaran Pegawai Negeri Sipil (PNS).

C. Dasar Hukum Kebijakan Moratorium CPNS

Beberapa elemen hukum administrasi negara, kebijakan publik, dan peraturan teknis yang mendasar membentuk dasar hukum kebijakan moratorium CPNS di Indonesia. Kebijakan pemerintah yang secara resmi diberlakukan sejak tahun 2011 adalah moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Kebijakan ini didasarkan pada kebutuhan akan penataan ulang pegawai negeri, efisiensi anggaran negara, dan pengaturan jumlah karyawan. Secara khusus, beberapa peraturan dan keputusan pemerintah berfungsi sebagai dasar untuk pelaksanaan moratorium CPNS. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan adalah undang-undang penting yang berfungsi sebagai dasar untuk menetapkan persyaratan untuk penataan dan formasi pegawai negeri. Selain itu, kebijakan moratorium ini dibuat atas persetujuan tiga kementerian: Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Keuangan, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Oleh karena itu, moratorium CPNS menjadi alat penting untuk meningkatkan manajemen pemerintahan dan profesional. Secara keseluruhan, dari perspektif hukum, moratorium CPNS dapat diterima karena pemerintah memiliki otoritas untuk menetapkan kebijakan strategis untuk kepentingan nasional. Namun, tenaga honorer yang memenuhi persyaratan tertentu dan lulus seleksi tidak terpengaruh oleh kebijakan ini, karena mereka berhak untuk diangkat sebagai CPNS sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, hukum moratorium CPNS didasarkan pada prinsip-prinsip kebijakan publik dan hukum administrasi negara yang lebih luas yang bertujuan untuk membangun birokrasi yang efektif, profesional, dan akuntabel (Brawijaya et al., 2018).

D. tantangan implementasi moratorium CPNS

Pelaksanaan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menghadirkan berbagai tantangan yang signifikan, baik dari sisi organisasi pemerintahan maupun pelayanan publik. Contohnya: Karena tidak adanya rekrutmen baru, pegawai harus multitasking dan mengisi kekosongan pekerjaan. Akibatnya, jam kerja bertambah dan kemungkinan penurunan kualitas pelayanan publik meningkat. Dan, Karena tidak adanya rekrutmen baru, pegawai harus multitasking dan mengisi kekosongan pekerjaan. Akibatnya, jam kerja bertambah dan kemungkinan penurunan kualitas pelayanan publik meningkat.

Moratorium CPNS juga berpotensi mengalami tekanan politik dari berbagai pihak yang memiliki kepentingan terhadap rekrutmen pegawai, sehingga bisa mengganggu efektivitas kebijakan. Namun, agar tidak mengganggu operasi pemerintahan dan pelayanan publik, kebijakan ini harus diimbangi dengan pendekatan penataan sumber daya manusia yang tepat.

E. dampak penerapan moratorium

a. dampak negatif

moratorium CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) memiliki efek negatif yang signifikan yang dirasakan di banyak lembaga pemerintah. Berikut adalah beberapa efek negatif utama dari kebijakan moratorium CPNS : beberapa efek negatif utama yang muncul dari kebijakan moratorium CPNS menurut hasil penelitian dan laporan. Moratorium mengakibatkan kekosongan posisi yang seharusnya diisi oleh pegawai baru, sehingga muncul fenomena "lost generation" atau generasi yang hilang dalam pengisian pegawai. Sektor-sektor vital seperti kesehatan, pendidikan, dan pelayanan publik lainnya bisa mengalami

kekurangan personel akibat pensiunnya pegawai tanpa ada penggantian yang cukup. Hal ini dapat menurunkan mutu dan efisiensi layanan kepada masyarakat.

Jika moratorium berlangsung dalam waktu yang lama, terdapat risiko penciptaan kesenjangan keterampilan (skill gap) di dalam organisasi pemerintah karena kurangnya rekrutmen pegawai dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan saat ini dan di masa depan. Moratorium dapat menimbulkan ketidakpastian bagi para lulusan baru yang bermimpi untuk berkarir di sektor publik. Ini bisa membuat mereka memilih untuk mencari peluang kerja di sektor lain atau bahkan di luar negeri.

Dan karena tidak ada transparansi dan persaingan yang sehat dalam proses rekrutmen, kemungkinan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam penunjukan atau promosi pegawai dapat meningkat dalam situasi kekurangan pegawai.

b. dampak positif

Moratorium memungkinkan pemerintah untuk mengurangi belanja pegawai karena tidak ada rekrutmen pegawai baru, sehingga dana yang ada dapat digunakan untuk keperluan lain seperti pelatihan, pendidikan, dan peningkatan sumber daya manusia (SDM) di instansi pemerintah. dan Moratorium memberikan dorongan kepada pemerintah untuk lebih fokus pada peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah ada.

Selain itu, melalui moratorium, pemerintah dapat melakukan pemetaan yang lebih tepat mengenai kebutuhan pegawai di berbagai instansi dan wilayah. Ini memungkinkan penataan dan redistribusi pegawai yang lebih efisien, menghindari penumpukan pegawai di satu daerah atau instansi sementara terjadi kekurangan di tempat lain. Moratorium mendorong instansi pemerintah untuk melakukan perhitungan kebutuhan pegawai yang lebih komprehensif dengan menggunakan analisis jabatan dan beban kerja. Ini membantu penataan pegawai menjadi lebih sistematis dan sesuai dengan kebutuhan riil organisasi

Dan Moratorium memberi kesempatan bagi pemerintah untuk menilai dan memperbaiki sistem rekrutmen CPNS secara menyeluruh. Ini memungkinkan perumusan kebijakan rekrutmen yang lebih terarah, transparan, dan akuntabel di masa yang akan datang

F. rekomendasi kebijakan

Setelah moratorium dicabut, seleksi CPNS dan PPPK harus dilakukan secara maksimal untuk mengisi kekosongan jabatan dan mengatasi kekurangan tenaga kerja. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap dampak di berbagai sektor dan menggunakan data yang terukur untuk mengetahui kekurangan tenaga kerja, kualitas layanan, dan efisiensi birokrasi.

solusi lain termasuk peningkatan sistem kompensasi dan sanksi untuk memperbaiki kinerja PNS serta program inpassing untuk menghargai karyawan yang telah berkontribusi. Strategi untuk Reformasi Birokrasi. Salah satu cara untuk mengurangi beban anggaran nasional dan menurunkan jumlah pegawai negeri yang tidak produktif adalah dengan moratorium CPNS. Untuk memastikan hanya individu yang berkualitas tinggi dan berintegritas yang diterima, sistem penerimaan pegawai harus dievaluasi secara menyeluruh.

memastikan hanya individu yang berkualitas tinggi dan berintegritas yang diterima, sistem penerimaan pegawai harus dievaluasi secara menyeluruh. Memperbaiki sistem seleksi agar lebih inklusif, memungkinkan individu dengan IPK di bawah standar minimum untuk berpartisipasi asalkan mereka memenuhi kriteria lain yang relevan. Menghapus batasan yang tidak relevan, seperti tinggi badan, untuk

posisi yang tidak memerlukan kriteria tersebut. Dan Jika moratorium dilanjutkan secara selektif, prioritaskan pengangkatan CPNS di sektor-sektor kritikal seperti kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur.

KESIMPULAN

Dalam ranah kebijakan publik dan pengelolaan sumber daya manusia, penghentian sementara rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebuah strategi pemerintah yang dirancang untuk menyusun kembali kepegawaian, mengatur anggaran gaji pegawai, serta meningkatkan efisiensi dalam birokrasi. Meski langkah ini diharapkan dapat memperbaiki struktur organisasi menjadi lebih optimal dan menaikkan mutu PNS melalui pengaturan formasi dan peningkatan keterampilan, pelaksanaannya juga bisa menghadirkan sejumlah tantangan seperti kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor penting, terhambatnya proses regenerasi, dan bertambahnya beban kerja bagi pegawai yang sudah ada. Oleh karenanya, penilaian menyeluruh mengenai dampak dari kebijakan moratorium, baik yang bersifat positif maupun negatif, sangat penting untuk perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan aparatur sipil negara.

Moratorium dalam rekrutmen CPNS, menurut pendapat kami, sangat penting untuk diadakan ketika pemerintah, terutama negara yang sering membuka lowongan CPNS, perlu memperhitungkan anggaran jangka panjang yang akan dikeluarkan. Selain itu, hal ini memungkinkan pemerintah untuk mengoptimalkan kebutuhan pegawai serta masih ada banyak daerah yang perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Meskipun demikian, moratorium tersebut juga dapat membawa beberapa konsekuensi, karena ada lembaga di daerah terpencil yang khususnya mengalami kekurangan pegawai dan tidak memiliki proses regenerasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Lubabah, Rizqy Dwi. 2022. "Efektivitas Penerimaan CPNS Dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai Pasca Moratorium Penerimaan CPNS Di Pemkab Mojokerto." *OECONOMICUS Journal of Economics* 7(1): 75–90. doi:10.15642/oje.2022.7.1.75-90.
- Nugroho, Ahmad Harimurti, and Nur Widiastuti. 2017. "Dampak Kebijakan Moratorium Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penempatan Pegawai Di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 4(2): 143–57. doi:10.32477/jrm.v4i2.255.
- Dharmaningtyas, Dewi Sendhikasari. 2011. "Implikasi Moratorium Penerimaan CPNS Terhadap Optimalisasi Reformasi Birokrasi." *Jurnal Politica* 2(2): 299–322.
- Darmawan, Ikhsan. 2012. "Dampak Moratorium Penerimaan Pegawai Negeri Sipil TERHADAP PERENCANAAN PEGAWAI DI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN."
- Putri, reyna lazuardi imani. 2018. "KEBIJAKAN MORATORIUM PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM UPAYA PENATAAN APARATUR SIPIL NEGARA."
- Prasetya, Antonius Galih. 2019. "Mengintegrasikan Reformasi Birokrasi Dengan Inovasi Sektor Publik." *Jurnal Analis Kebijakan* 1(1). doi:10.37145/jak.v1i1.23.

- Gunawan, rizki cipta. 2016. "DAMPAK MORATORIUM PADA PENEMPATAN PEGAWAI JABATAN FUNGSIONAL UMUM DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA." : 1–23.
- Nurcahyo, D., & Mathori, M. (2017). 2018. "DAMPAK KEBIJAKAN MORATORIUM PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PENEMPATAN PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISITIMEWA YOGYAKARTA." *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt Kereta Api Indonesia (Pt Kai) Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kereta Api Kelas Eksekutif Taksaka* (55): 1–95.
- Rakhmawanto, Ajib. 2011. "Kebijakan Moratorium Dan Penataan Pegawai Negeri Sipil Bagian Dari Reformasi Birokrasi." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen* 5(2): 63–74.