

## **Analisis Kebijakan Rekrutmen di Kementerian Keuangan Pada *Fresh Graduate* Umum dan Mahasiswa Lulusan Politeknik Keuangan Negara Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (PKN STAN)**

**Firlii Fatiah Jonidi, Raina Ardini Putri**  
**Politeknik STIA LAN Jakarta**  
[firliifatiah@gmail.com](mailto:firliifatiah@gmail.com), [rainaard05@gmail.com](mailto:rainaard05@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to analyze the recruitment policy at the Ministry of Finance Institution for fresh graduates and PKN STAN graduate students through the literature study method. The author examines that there are significant differences in the recruitment process for fresh graduate Civil Servant Candidates (CPNS) and PKN STAN graduate students. The results of the literature study show that fresh graduates or new graduates take part in the general selection of CPNS with various requirements and have high specification values, especially in the specified physical criteria. Meanwhile, PKN STAN graduate students only need to undergo a tiered selection from the acceptance of PKN STAN civil service students to the appointment of CPNS. The author predicts that there will be an imbalance in the requirements and provisions of the criteria written in the 2024 Ministry of Finance Announcement which has a strong legal basis. Although there are many differences in the requirements and conditions, fresh graduates and PKN STAN still have some similarities in the recruitment selection test at the Ministry of Finance, namely that both graduates are required to take the Computer Assisted Test (CAT) which includes the Personal Characteristics Test, General Intelligence Test, and National Insight Test, Health test, and probationary period. The author identifies the Ministry of Finance's tendency towards PKN STAN graduates because of their competence and specialization in state finance and criticizes the limited opportunities for fresh graduates or new graduates. The author's literature study recommends adjusting the recruitment policy for both graduates to combine efficiency and effectiveness with the principle of meritocracy in bureaucratic reform.*

**Keywords:** Recruitment Policy ; Ministry of Finance; PKN STAN; CPNS

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan rekrutmen pada Lembaga Kementerian Keuangan terhadap *fresh graduate* dan mahasiswa lulusan PKN STAN melalui metode studi kepustakaan. Penulis menelaah terdapat perbedaan yang signifikan dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) *fresh graduate* dengan mahasiswa lulusan PKN STAN. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa *fresh graduate* atau lulusan baru mengikuti seleksi umum CPNS dengan persyaratan yang beragam dan memiliki nilai spesifikasi yang tinggi, terutama pada kriteria fisik yang ditentukan. Sedangkan pada mahasiswa lulusan PKN STAN cukup menjalani seleksi yang berjenjang sejak penerimaan mahasiswa kedinasan PKN STAN hingga pengangkatan CPNS. Penulis memprediksi adanya ketimpangan dalam persyaratan dan ketentuan pada kriteria yang tertulis di Pengumuman Kementerian Keuangan Tahun 2024 yang memiliki landasan dasar hukum yang kuat. Meski terdapat banyaknya perbedaan dalam persyaratan dan ketentuan, namun *fresh graduate* dan PKN STAN masih memiliki beberapa persamaan dalam tes seleksi rekrutmen di Kementerian Keuangan, yakni kedua lulusan tersebut wajib menempuh tes *Computer Assisted Test* (CAT) yang meliputi Tes Karakteristik Pribadi, Tes Intelegensi Umum, dan Tes Wawasan Kebangsaan, Tes kesehatan, serta masa percobaan. Penulis mengidentifikasi kecenderungan kementerian Keuangan terhadap lulusan PKN STAN karena kompetensi dan spesialisasi keuangan negara dan mengkritisi keterbatasan peluang bagi *fresh graduate* atau lulusan baru. Studi kepustakaan penulis merekomendasikan penyesuaian kebijakan rekrutmen terhadap kedua lulusan untuk memadukan efisiensi dan efektivitas dengan prinsip meritokrasi dalam reformasi birokrasi.

**Kata Kunci:** Kebijakan Rekrutmen; Kementerian Keuangan; PKN STAN; CPNS

## PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi menimbulkan transformasi pada kebijakan serta pelaksanaan rekrutmen CPNS, ditinjau dari perubahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 sebagai bentuk perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Presiden Republik Indonesia, 2023), serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 atas perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Presiden Republik Indonesia, 2020). Reformasi Birokrasi merupakan suatu sistem sebagai bentuk upaya pemerintah dalam menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik dan sejalan pada paradigma pemerintahan saat ini, yaitu paradigma *Good Governance* (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, 2014). Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, maka rekrutmen menjadi pondasi utama yang bernilai krusial dan mewajibkan prinsip inklusif pada pengadaan SDM, dalam memilih SDM yang kompeten dan terampil. Pada penelitian ini, peneliti menganalisis rekrutmen CPNS di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kementerian Keuangan Republik Indonesia lahir pada 19 Agustus 1945 (Surat Edaran Nomor SE 3/SJ/2019, 2019), dan dibentuk suatu wadah Perguruan Tinggi diploma yaitu Politeknik Keuangan Negara Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (PKN STAN) pada 15 Juli 2015 yang bertujuan sebagai sarana untuk menghasilkan tenaga kerja di bidang keuangan dengan spesialisasi tertentu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keahlian profesional yang telah diatur berdasarkan kebijakan nasional, Peraturan perUndang-Undangan (Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 223/PMK.01/2020, 2020).

Pendidikan Tinggi Diploma yang diselenggarakan oleh PKN STAN bertujuan untuk menghasilkan tenaga ahli pada bidang keuangan negara dengan substansi keahlian tertentu, yaitu Akuntansi, Perpajakan, Pajak Bumi dan Bangunan/Penilai, Kebendaharaan Negara, Kepabeanan dan Cukai, dan Kepiutanglengkapan (Keputusan Kepala Badan Pendidikan Dan Latihan Keuangan Nomor Kep-207/BP/2000, 2000). Maka dari itu, para mahasiswa lulusan PKN STAN dilatih kompetensi dan keterampilan serta keahlian profesional sesuai dengan bidang keahlian masing-masing untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan calon yang berkelanjutan dalam mengelola keuangan negara pada setiap unit di lingkungan Departemen Keuangan dan instansi pemerintah lainnya seperti Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Dalam hal ini, rekrutmen pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia dengan calon SDM yang menyesuaikan kualifikasi, yaitu mahasiswa lulusan PKN STAN dan *fresh graduate* umum dengan program studi yang menyesuaikan posisi. *Fresh graduate* merupakan individu yang baru menyelesaikan pendidikan dengan kurun waktu 6 bulan setelahnya, pada Perguruan Tinggi (Firmansyah et al., 2022). Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah suatu proses yang dilakukan untuk menghasilkan tenaga pekerja yang berkualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan di suatu perusahaan atau lembaga (Putra, 2018). Pandangan ini sejalan dengan Irawan rdkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada lembaga atau instansi (dalam Mukminin, dkk., 2019: 156 Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan dikumpulkan, yang hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu

rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Taufiqurokhman, 2009: 54). Namun dalam penerapannya, munculnya stigma publik terkait adanya ketimpangan pada rekrutmen CPNS di Kementerian Keuangan Republik Indonesia pada mahasiswa lulusan PKN STAN dengan *fresh graduate* umum dengan spesialisasi tertentu. Berdasarkan Latar Belakang tersebut, peneliti menganalisis terkait kebijakan dan proses rekrutmen pada *fresh graduate* umum dengan mahasiswa lulusan PKN STAN untuk mengetahui bahwa rekrutmen CPNS telah memenuhi nilai objektif dan inklusif dalam memilah SDM yang memenuhi kualifikasi pada kompetensi, keterampilan dan keahlian dengan mempertimbangkan data-data yang relevan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **A. Tinjauan Kebijakan**

1. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kebijakan ini membahas terkait pengangkatan menjadi pedoman dasar dan referensi peneliti dalam menganalisis kebijakan rekrutmen ASN (Aparatur Sipil Negara) pada seluruh instansi Pemerintahan.
2. Dari sisi kebijakan, Kebutuhan pegawai Kementerian Keuangan tercantum pada Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No.70 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis 2025-2029 telah menetapkan bahwa Proyeksi kebutuhan SDM aparatur Kemenkeu dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan arah kebijakan SDM menerapkan bauran kebijakan zero/positive growth SDM untuk unit fungsi penerimaan negara dan negative growth SDM untuk unit fungsi lainnya. Proyeksi kebutuhan SDM kedepan disusun dengan asumsi sebagaimana terlampir pada nomor 4 bahwa Penambahan pegawai baru dari rekrutmen CPNS (umum dan sekolah kedinasan) dan PPPK mengkaji kemungkinan penerapan rekrutmen ASN fleksibel (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2025-2029, 2025).
3. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 226/PMK.01/2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2018 Tentang Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerimaan Mahasiswa Program Diploma Bidang Keuangan Negara STAN Dan Mekanisme Ikatan Dinas Bagi Lulusan Program Diploma Bidang Keuangan Politeknik Keuangan Negara STAN, menetapkan bahwa ketentuan Pasal 11 ayat 1 bahwa Mahasiswa yang diperkirakan akan lulus dan/atau dinyatakan telah lulus mengikuti pendidikan, diproses lebih lanjut untuk mendapatkan penetapan formasi dan alokasi calon Pegawai Negeri Sipil sesuai ketentuan yang berlaku dengan memperhatikan kebutuhan organisasi (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 226/PMK.01/2020 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2018 Tentang Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerimaan Mahasiswa Program Diploma Bidang Keuangan Politeknik Ke, 2020)

### **B. Tinjauan Teori**

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Dalam buku H.Solong dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas”, Hasibuan (2002) menyebutkan bahwa Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, palaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Begitu juga menurut Simamora (2006) yang

menguraikan beberapa arti Manajemen Sumber Daya Manusia salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas karyawan-karyawan dan organisasi-organisasi (Solong, 2020). Menurut Stoner (1995) Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. SDM dapat merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi itu sendiri (Yoman et al., 2016). Rekrutmen merupakan fungsi awal MSDM yang dapat menentukan kualitas Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi tersebut. Peran MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi terlihat nyata dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif. Dengan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai, organisasi dapat mengoptimalkan produktivitas dan menghindari pemborosan sumber daya (Jailani & Samiyah, 2025).

## 2. Rekrutmen

Schermerhom (1997) mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah suatu proses menarik sekelompok karyawan yang potensial untuk mengisi posisi yang terbuka, orang-orang yang memenuhi syarat pekerjaan keterampilan dan kemampuannya akan ditemukan melalui rekrutmen yang efektif (Yuliyanti et al., 2023).

## 3. Merit System

*Merit System* atau disebut sistem merit merupakan kebijakan juga pendekatan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) (Annafi & Zendrato, n.d.). Sistem merit pada dasarnya menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2014 disebutkan bahwa Indeks yang digunakan untuk standar penilaian yakni merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang dilihat dari segi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara adil dan wajar tanpa membedakan suatu latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (Sophianingrum et al., 2020). Sistem merit juga dapat memperkuat *Equity Theory* yang dikemukakan oleh John Stacey Adams 1963 bahwa dasarnya manusia penyanangi perlakuan yang adil atau sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam persepsi distribusi yang adil atau tidak adilnya dari sumber daya manusia. Dengan teori merit tersebut kita dapat melihat bahwa *fresh graduate* umum & lulusan PKN STAN menyesuaikan atas kebijakan rekrutmen berdasarkan kualifikasi maupun kompetensi sehingga mencapai efektifitas kebutuhan organisasi, serta kesetaraan terhadap kesempatan kedua pihak yakni *fresh graduate* umum maupun lulusan PKN STAN.

## 4. Human Capital

Teori Human Capital dikemukakan oleh Becker 1964 bahwa *Human capital* atau modal manusia Adalah investasi dalam Pendidikan dan keterampilan, didukung juga dengan penelitian terbarunya bahwa pendekatan holistic terhadap human capital mencakup kapabilitas individu, motivasi, efektivitas kerja tim, dan iklim organisasi yang mampu memberikan kontribusi nyata (Riztia et al., 2025). investasi Pendidikan disini menggambarkan bahwa PKN STAN mendidikan lulusannya menjadi pengelola keuangan negara yang kompeten dan memiliki ilmu pengetahuan maupun Teknik di dalam bidang keuangan negara (*Menkeu Ingin Lulusan PKN STAN Miliki Mahkota Kebijaksanaan*, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam menganalisis kebijakan rekrutmen di Kementerian Keuangan pada *Fresh Graduate* Umum dan Mahasiswa Lulusan PKN STAN dalam memenuhi nilai objektif dan inklusif yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur. Sumber literatur penelitian kualitatif ini mengacu pada sumber-sumber tulisan ilmiah tentang suatu topik, yaitu melalui Peraturan Nasional dan instansi terkait (Kementerian Keuangan), artikel jurnal publikasi umum, artikel jurnal profesional skala nasional dan internasional, buku akademik yang relevan, data statistik pemerintah, materi website profesional, peraturan berita pengumuman persyaratan dan penerimaan CPNS Kementerian Keuangan (Annasthasya et al., 2025). Peneliti memilih pendekatan kualitatif melalui studi literatur supaya dapat memenuhi bukti empiris yang dituangkan melalui gagasan pemikiran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada aturan yang berlaku, mahasiswa lulusan PKN STAN tidak langsung resmi menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) yakni harus melalui beragam persyaratan dan ketentuan terlebih dahulu. Sebelum resmi menjadi mahasiswa PKN STAN, calon mahasiswa harus melalui tahap-tahap seleksi administrasi, seleksi tes berbasis komputer dan wawancara sama halnya seperti mendaftarkan diri sebagai CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). Jika calon mahasiswa dinyatakan lolos sebagai mahasiswa dan telah lulus, maka mahasiswa lulusan PKN STAN diwajibkan untuk melalui tahapan selanjutnya yang dinamakan CPNS.

### **1. Syarat dan Ketentuan untuk Resmi menjadi Mahasiswa PKN STAN**

Dalam laman resmi PKN STAN yang diunggah pada 31 Januari 2025 tertuliskan bahwa, SPMB PKN STAN tahun 2025 akan dilaksanakan dalam 5 tahapan seleksi, yaitu melalui Seleksi Administrasi, dalam hal ini, calon mahasiswa baru yang dinyatakan lolos seleksi administrasi, maka akan mengikuti seleksi tahapan berikutnya. Di sisi lain, bagi calon mahasiswa baru yang tidak lolos, maka telah gugur. Pada tahapan kedua yaitu, bagi calon mahasiswa baru yang dinyatakan lolos Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), SKD tersebut meliputi Tes Karakteristik Pribadi, Tes Intelegensi Umum, dan Tes Wawasan Kebangsaan. Pada tahap ketiga, bagi calon mahasiswa baru yang lolos maka akan melakukan Tes Kesehatan atau Tes Psikologi. Pada tahap keempat, bagi calon mahasiswa baru yang lolos, maka akan melakukan Tes Wawancara. Selanjutnya, pada tahap akhir bagi calon mahasiswa baru yang lolos, maka akan melakukan Seleksi Lanjutan Tahap III. Pada tahun 2023 dan 2024, Seleksi Lanjutan I berisi Tes Kesehatan dan Kebugaran serta Tes Psikologi. Sedangkan seleksi II, yaitu Tes Wawancara.

### **2. Syarat dan Ketentuan Mahasiswa Lulusan PKN STAN Sebelum Resmi menjadi PNS**

Lulusan PKN STAN memang langsung ditempatkan kerja di instansi pemerintahan, tetapi tidak langsung jadi PNS, melainkan jadi CPNS terlebih dahulu. Setelah 1 tahun melalui masa CPNS, barulah lulusan tersebut diangkat menjadi PNS. Perlu diketahui, yang membedakan antara CPNS dan PNS adalah hanya sebatas pada komponen-komponen, yaitu CPNS hanya mendapatkan gaji pokok sebesar 80%, CPNS tidak mendapatkan hak cuti, CPNS melakukan Latsar (Latihan Dasar) yang dilakukan secara Daring dan menggunakan Metode E-Learning (Kementerian Keuangan Republik Indonesia Learning Center, 2025)

E-Learning Orientasi Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian merupakan bagian dari kurikulum Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 dengan unit yang membidangi pengembangan sumber daya manusia atau dalam hal penyusunan kurikulumnya diserahkan kepada unit atau instansi penyelenggara Latsar CPNS (Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, 2021). Adapun mata pelatihan E-Learning Orientasi Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian yang dikembangkan adalah mata pelatihan Manajemen Keuangan Pemerintah, Manajemen Kekayaan Negara, dan Kehumasan. Materi-materi tersebut harus dikuasai oleh seluruh pegawai Kementerian Keuangan (Kementerian Keuangan Republik Indonesia Learning Center, 2025).

### **Syarat dan Ketentuan *Fresh Graduate* sebagai CPNS Kementerian Keuangan**

Syarat dan Ketentuan *Fresh Graduate* pasti berbeda dengan syarat dan ketentuan PKN STAN sebagai CPNS (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023), yaitu Warga Negara Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang taat pada norma dan Peraturan Negara, tidak pernah dipidana dengan pidana penjara selama 2 (dua) tahun atau lebih, tidak pernah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai ASN dan pegawai swasta. Tidak berkedudukan sebagai CASN dan ASN, tidak menjadi pengurus partai politik atau terlibat politik praktis, memiliki kualifikasi pendidikan (program studi) yang sesuai dengan persyaratan jabatan, memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang (bagi jabatan yang mempersyaratkan), sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar, dan lulus pemeriksaan kesehatan untuk penyakit HIV dan Hepatitis B, bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditentukan oleh Kementerian Keuangan pada jabatan/unit kerja sesuai kebutuhan organisasi, bersedia mengabdikan pada Kementerian Keuangan, tidak mengajukan pindah ke instansi lain dengan alasan pribadi paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun dihitung sejak pengangkatan sebagai PNS, tidak pernah melakukan atau terlibat tindakan pelanggaran seleksi calon ASN, tidak berstatus sebagai peserta lulus seleksi calon ASN dalam proses pengusulan penetapan nomor induk pegawai, tidak terlibat dalam organisasi masyarakat yang dinyatakan terlarang oleh pemerintah. tidak memiliki ketergantungan terhadap obat-obatan terlarang (narkotika).

Dalam kualifikasi pendidikan, pelamar dengan kualifikasi pendidikan Sarjana (S-1) dan Diploma (D-III) memiliki ijazah dari perguruan tinggi dalam negeri dan program studi yang terakreditasi PDDikti atau BAN-PT pada saat kelulusan yang dibuktikan dengan tanggal kelulusan yang tertulis pada ijazah (dikecualikan bagi pelamar lulusan perguruan tinggi luar negeri). Pelamar merupakan lulusan Perguruan Tinggi atau SLTA/SMA sederajat, dengan syarat IPK: S-1 dengan IPK minimal 3,00 dari skala 4,00; D-III dengan IPK minimal 3,00 dari skala 4,00; Bagi pelamar kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas dan Putra/Putri Papua syarat IPK minimal 2.75 dari skala 4,00 untuk jenjang S-1 dan D-III. Pada kualifikasi juga disebutkan bahwa usia yang dihitung berdasarkan tanggal lahir yang tercantum dalam ijazah pada saat pelamar melakukan pendaftaran online, dengan ketentuan minimal 18 tahun dan maksimal 28 Tahun 0 Bulan 0 Hari untuk lulusan S-1; minimal 18 tahun dan maksimal 23 Tahun 0 Bulan 0 Hari untuk lulusan D-III; bagi pelamar kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas dan Putra/Putri Papua, batas usia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun 0 Bulan 0 Hari untuk lulusan S-1. Pelamar pada jabatan Pengelola Layanan Kesehatan, Operator Layanan Kesehatan, Pawang Anjing

Pelacak, dan Petugas Operasi Dan Pemeliharaan wajib memenuhi kriteria tinggi badan minimal 165 cm untuk pria dan 157 cm untuk wanita, memiliki Indeks Massa Tubuh 17 s.d. 29, tidak merupakan penyandang disabilitas, tidak buta warna, untuk pengguna kacamata/lensa kontak minus (rabun jauh) dan/atau plus (rabun dekat) dan/atau silindris dapat diberikan toleransi maksimal sampai ukuran 2 dioptri, bagi pria, tidak bertato/terdapat bekas tato dan tidak bertindik/terdapat bekas tindik, kecuali karena ketentuan agama/adat, bagi wanita, tidak bertato/terdapat bekas tato, tidak bertindik/terdapat bekas tindik pada anggota badan selain telinga, serta tidak bertindik/terdapat bekas tindik di telinga lebih dari 1 (satu) pasang (kiri dan kanan), kecuali karena ketentuan agama/adat. Lulus dalam pemeriksaan kesehatan, untuk Penyakit jantung (melalui pemeriksaan EKG); Penyakit kusta (melalui observasi dokter pada kulit).

## PENUTUP

Pada penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan, bahwa terdapat perbedaan dalam kebijakan rekrutmen kementerian keuangan terhadap *fresh graduate* dan lulusan PKN STAN, secara kebijakan Kementerian Keuangan memfokuskan pada lulusan PKN STAN yang pada dasarnya sudah sistematis dan berjenjang dari awal penerimaan mahasiswa kedinasan PKN STAN sampai proses rekrutmen CPNS dan kurikulum yang ditetapkan untuk mahasiswa PKN STAN merujuk pada spesialisasi keuangan negara yang jelas berbeda dengan kompetensi bagi lulusan *fresh graduate* umumnya. Perlunya *monitoring* pelatihan produktivitas lulusan *fresh graduate* dan lulusan PKN STAN dalam beberapa tahun pertama untuk melihat seberapa kompeten kedua lulusan tersebut untuk penempatan yang tersedia bukan sekedar memfokuskan pada lulusan PKN STAN tersebut sehingga menghasilkan ketimpangan kesempatan terhadap *fresh graduate*. Penulis menyarankan untuk meminimalisirkannya kriteria terhadap *fresh graduate* maupun masyarakat umum dalam pendaftaran sebagai CPNS, serta menciptakan kesetaraan dalam beberapa persyaratan dan ketentuan yang tertulis antara *fresh graduate* atau masyarakat umum, dengan mahasiswa lulusan PKN STAN dengan demikian dapat mempertahankan kebijakan rekrutmen tersebut secara efektif terhadap lulusan PKN STAN yang dari pertama sudah selinear, sekaligus bersaing secara kompetitif untuk *fresh graduate* umum dari perguruan tinggi umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annafi, S., & Zentrato, S. A. (n.d.). *Analisis Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen dan Promosi Jabatan ASN dengan Pendekatan SWOT terhadap Tantangan dan Strategi Penguatan Meritokrasi di Indonesia*. 2(2), 2867–2884.
- Annasthasya, D., Alfindoria, I., Rahayu, S., & Khair, O. I. (2025). Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(7), 423–429. <https://doi.org/10.60126/jim.v3i7.1070>
- Firmansyah, R. M., Dwi, A. T., & Saifudin, A. G. (2022). *Persaingan Jobseeker Bagi Freshgraduate di Era Milenial*. 1, 150–156. <https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/445/177>
- Jailani, A. K., & Samiyah. (2025). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. 1(3), 212–225.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023). *Pengumuman Nomor PENG-01/PANREK/2023 Tentang Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Teknis di Lingkungan Kementerian Keuangan Tahun 2023*. 1–11.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia Learning Center. (2025). *E-Learning Orientasi Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Keuangan Tahun 2025*.

<https://share.google/ZQfHkSUloqLya5ikR>

Keputusan Kepala Badan Pendidikan Dan Latihan Keuangan Nomor Kep-207/BP/2000 (2000). [https://klcstatic.kemenkeu.go.id/portal-bppk-uploads/old/images/peraturan/NomorKep\\_207\\_PP\\_2000.pdf](https://klcstatic.kemenkeu.go.id/portal-bppk-uploads/old/images/peraturan/NomorKep_207_PP_2000.pdf)

*Menkeu Ingin Lulusan PKN STAN Miliki Mahkota Kebijaksanaan.* (2021). Kementerian Keuangan Sekretariat Jenderal.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, LAN RI Nomor 1 1 (2021).

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 226/PMK.01/2020 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2018 Tentang Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerimaan Mahasiswa Program Diploma Bidang Keuangan Politeknik Ke (2020).

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2025-2029, Pub. L. No. 70, 1 (2025).

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 223/PMK.01/2020 (2020). <https://jdih.kemenkeu.go.id/api/download/d6eea866-c255-4054-bc7a-fdfb2d242101/223~PMK.01~2020Per.pdf>

Presiden Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) nomor 17/2020 tentang Perubahan PP 11/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, 023819*, 33.

Presiden Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875.

Putra, L. O. A. (2018). *Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV Sinar Gemilang Demak*.

Riztia, T., Wardhanie, S. C., & Utama, R. E. (2025). Memahami Konsep Komponen Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1964), 615–622.

Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.

Sophianingrum, M., Setiadi, R., Nugroho, P., & Gusanti, D. K. (2020). *INDIKATOR KINERJA SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA KOTA SEMARANG*. 14(2), 84–89.

Surat Edaran Nomor SE 3/SJ/2019, Pub. L. No. 3 (2019). <https://setjen.kemenkeu.go.id/api/Medias/1b7ed299-cd14-49bf-ba4a-27c6a60b75b5>

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, Undang-undang Republik Indonesia 99 (2014).

Yoman, M., Pratiknjo, M. H., & Tasik, F. (2016). *KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR DALAM MENCAPAI TUJUAN PEMBANGUNAN DI DISTRIK YAMO, KABUPATEN PUNCAK JAYA PROVINSI PAPUA*. 040(03).

Yuliyanti, Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai*. 9(10), 676–688.