

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran sangat penting dalam birokrasi pemerintahan yang bertugas untuk melayani kepentingan publik, menyelenggarakan tugas dan urusan pemerintahan serta pembangunan nasional. Oleh sebab itu perlu dilakukan sebuah skema dalam manajemen PNS yang baik untuk memberikan jaminan pada keefektifan dan efisiensi penyelenggaraan roda pemerintahan. PNS dituntut untuk mempunyai kualitas yang baik guna mampu melaksanakan tugas dengan profesional, beretos kerja tinggi, disiplin yang baik, jauh dari praktik Kolusi, Korupsi, Nepotisme (KKN) dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jabatan merupakan elemen yang menentukan dalam pemerintahan pada dasarnya dulu dibagi kedalam jabatan fungsional dan jabatan struktural. Setelah adanya regulasi yang terbaru, jabatan ASN terdiri dari tiga bagian yaitu jabatan fungsional, jabatan administrasi, dan jabatan pimpinan tinggi. Baik jabatan fungsional, jabatan administrasi maupun jabatan pimpinan tinggi dalam tata cara pengisiannya harus dilakukan secara jujur, baik, dan adil agar hak semua orang tidak dilanggar serta memberikan kesempatan yang sama bagi tiap-tiap orang (Santosa, 2023, p. 1-2).

Pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimaksudkan untuk memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia aparatur negara. Prinsip dasar Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 adalah

bahwa kompetensi profesional merupakan prasyarat bagi pekerja ASN untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, pemilihan dan penempatan pegawai pada jabatan berdasarkan prestasi sangat penting untuk pengembangan tata kelola pemerintahan yang efisien. Kebijakan dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara wajar dan berkeadilan dikenal dengan istilah sistem merit. Adil dan berkeadilan berarti tidak membedakan berdasarkan faktor-faktor seperti usia, disabilitas, status perkawinan, afiliasi politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, atau jenis kelamin. Sistem merit memiliki dua implikasi, yaitu pertama, semua jabatan harus memiliki kriteria kompetensi, dan kedua, semua pejabat harus menyadari tanggung jawab dan tujuannya. Sistem merit akan memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan benar karena memungkinkan perekrutan sumber daya pegawai negeri berdasarkan kualitas kinerja dan kompetensi pengisian jabatan. (Gunawan, 2020, p. 3).

Pegawai pemerintah menjalankan tugas dan kegiatannya dengan kurang profesional akibat seleksi dan pengangkatan pejabat tanpa menggunakan sistem prestasi sebagai dasar penilaian. Karena Sistem Merit memberikan contoh manajemen yang profesional dan proporsional, maka dianggap sebagai metode yang paling tepat untuk melatih birokrat. Dibandingkan dengan pejabat yang berkontribusi tetapi memiliki kapasitas lebih rendah, mereka yang memiliki kapasitas lebih tinggi memiliki peluang lebih baik untuk memperoleh kemajuan profesional dan pengakuan atas prestasi. (Gunawan, 2020, p. 3).

Setiap aparatur memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki suatu jabatan tertentu apabila pengisian jabatan dilakukan melalui seleksi terbuka, dengan syarat aparatur tersebut memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Aparatur yang tidak mampu mengembangkan kemampuannya akan segera digantikan oleh aparatur lain yang memiliki kemampuan lebih besar. Efektivitas dan efisiensi mekanisme pengisian jabatan dipertanyakan oleh sejumlah praktik anomali yang ditemukan dalam prosedur pengisian jabatan tertutup. Akhirnya, banyak pejabat yang diketahui menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasinya, yang akan berdampak negatif terhadap kinerja instansi pemerintah. (Gunawan, 2020, p. 5).

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang sebelumnya mengatur birokrasi penyelenggara negara, melahirkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sebagai salah satu bentuk kebijakan pemerintah. Kebijakan ini (Gunawan, 2020, p. 5), mengusung visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, dan melayani. Serta misi untuk memindahkan Aparatur Sipil Negara dari “*Comfort Zone*” ke “*Competitive Zone*” (dari zona nyaman ke zona kompetitif).

Beberapa orang memilih bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS) karena paradigma kerja ini menyenangkan dan aman. Cara PNS bertindak, berpikir, dan berperilaku dipengaruhi oleh paradigma ini. Mereka kurang inisiatif, bekerja seolah-olah sudah menjadi kebiasaan, dan tidak termotivasi untuk melakukan yang lebih baik dalam apa yang mereka lakukan. Karyawan merasa mereka cukup baik untuk bekerja dengan baik tanpa harus meningkatkan kinerja

mereka, tetapi mereka telah terjebak dalam zona nyaman selama bertahun-tahun. Terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi dasar transformasi PNS dari “*Comfort Zone*” ke “*Competitive Zone*” (dari zona nyaman ke zona kompetitif) melalui sistem merit yang tanpa membedakan isu politik, suku, agama, asal usul, jenis kelamin, atau kondisi disabilitas; sebaliknya, pertimbangan harus diberikan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan cara yang adil dan wajar. (Susanti, 2020).

Jabatan Pimpinan Tinggi Madya pada Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Sekretariat Lembaga Negara, Lembaga Nonstruktural, dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya pada Lembaga Daerah wajib diisi oleh PNS secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan persyaratan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, riwayat pekerjaan, integritas, dan persyaratan lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Prosedur ini sebagian didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mengatur hal ini sejalan dengan Program Sistem Promosi Pegawai Negeri Sipil Terbuka yang merupakan bagian dari Program Percepatan Reformasi Birokrasi. Sistem promosi terbuka diterapkan dengan mengisi posisi kosong secara kompetitif melalui sistem berbasis prestasi. Oleh karena itu, untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi, perlu juga memperhatikan 9 (sembilan) sistem prestasi. (Gunawan, 2020, p. 5), meliputi kriteria:

1. Kriteria kompetensi jabatan berlaku untuk semua jabatan;
2. Perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja;
3. Transparansi dalam proses seleksi dan promosi;
4. Memanfaatkan manajemen SDM untuk memperoleh kelompok manajemen karier yang meliputi kelompok perencanaan, pengembangan, pola karier, dan rencana suksesi;

5. Memberikan penghargaan dan menerapkan sanksi yang didasarkan pada evaluasi kerja yang jelas dan tidak bias;
6. Menerapkan kode etik dan perilaku pegawai ASN;
7. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi terpadu membangun sistem informasi yang berbasis kompetensi terpadu yang tersedia untuk semua karyawan ASN ;
8. Melindungi pegawai ASN dari penyalahgunaan wewenang; dan
9. Memberikan bimbingan dan dukungan untuk pengembangan keterampilan yang didasarkan pada hasil evaluasi kerja.

Peraturan Menteri PAN-RB No. 15/2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah memuat ketentuan tambahan terkait penerapan sistem merit. Ketentuan dalam peraturan tersebut mengatur tahapan pengisian jabatan, khususnya jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan organisasi pemerintah. Tahapan tersebut meliputi persiapan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi (Gunawan, 2020, p. 6).

Namun, dalam kenyataannya di Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai Barat masih terdapat beberapa permasalahan, diantaranya adalah pada proses pengisian jabatan yang masih didominasi oleh laki-laki, sehingga keterwakilan perempuan atau keberadaan perempuan dalam jabatan pimpinan tinggi pratama sangat minim dan menjadi mayoritas. Ketidakadilan gender ini terlihat dari angka keterwakilan aparat perempuan dalam posisi strategis serta kontribusinya terhadap pengambilan keputusan. Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat dengan jumlah ASN perempuan yang terus meningkat setiap tahunnya menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam pemerintahan sudah baik, namun jika dilihat dari data yang tersedia representasi perempuan yang menempati jabatan struktural dapat diibaratkan seperti piramida, semakin tinggi jabatannya maka semakin

sedikit jumlah perempuannya, dan sebaliknya semakin rendah jabatannya maka jumlah perempuan di dalamnya semakin banyak.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Manggarai Barat, Jumlah Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai Barat Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin Tahun 2022 sebanyak 3.811 orang, dengan rincian 2.028 berjenis kelamin laki-laki atau 53,21% dan 1.783 berjenis kelamin perempuan atau 46,78%. Walaupun secara kuantitas selisih jumlah ASN perempuan dan laki – laki tidak begitu signifikan yaitu hanya 4,42% saja, namun yang menduduki jabatan struktural Eselon II di Kabupaten Manggarai Barat pada tahun 2022 menunjukkan selisih perbandingan yang sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Jabatan Struktural ASN di Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2022

Tahun 2022					
Jabatan Struktural	Jenis Kelamin				Jumlah
	L	%	P	%	
I	-		-		-
II	27	90	3	10	30
III	138	84,66	25	15,33	163
IV	117	69,23	52	30,76	169
Jumlah	282	77,90	80	22,09	362

Sumber: Diolah dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2023

Dari tabel 1.1, terlihat adanya kesenjangan yang sangat besar antara perempuan dan laki-laki dalam menduduki atau menempati jabatan Eselon II di Pemerintahan Daerah Kabupaten Manggarai Barat, dimana laki-laki lebih banyak yang menduduki jabatan Eselon II ketimbang perempuan. Penulis menduga, Kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh persyaratan terkait dengan kurangnya

kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, jabatan sebelumnya, integritas, dan faktor lainnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah secara Terbuka dan Kompetitif oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **FAKTO R-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGISIAN JABATAN TINGGI PRATAMA (JTP ESELON 2) DI PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT TAHUN 2022.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pengisian jabatan tinggi pratama (JTP Eselon 2) Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2021-2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang dalam pengisian jabatan tinggi pratama (JPT Eselon 2) Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2022.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis/Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai implikasi teoritis tentang faktor-faktor yang pengisian jabatan tinggi pratama (JPT Eselon 2) Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2022.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Melalui penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan informasi dalam bentuk makalah atau temuan penelitian yang dapat menjadi panduan bagi penelitian lain.
- b. Agar dapat dijadikan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai Barat agar lebih memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi pengisian jabatan tinggi pratama (JTP Eselon 2).