

Analisis Pengisian Jabatan Esselon IV Komisi Pemilihan Umum Kota Padang

Rhoma Andika^{*1}, Roni Ekha Putera², Indraddin³

¹Tata Kelola Pemilu FISIP, Universitas Andalas, Indonesia

²Jurusan Administrasi Publik FISIP, Universitas Andalas, Indonesia

³Jurusan Sosiologi FISIP, Universitas Andalas, Indonesia

Korespondensi : andikarhoma@rocketmail.com

Abstrak

Dalam pengisian jabatan yang baik, harusnya berpedoman kepada Undang-undang serta peraturan lainnya, agar diperoleh pejabat yang sesuai dan mampu melaksanakan tugas jabatan yang dipangkunya dengan baik. Penerapan prinsip pengisian jabatan dilakukan dengan melakukan analisis jabatan terhadap kebutuhan organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dengan informan. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini bertujuan melihat dan menganalisis proses pengisian jabatan eselon IV di KPU Kota Padang yang pernah dilaksanakan Tahun 2016 apakah sudah mengacu ke pada Undang-undang dan PKPU Nomor 2 Tahun 2012 tentang pola karir ASN KPU yang menjadi pedoman bagi Sekretariat KPU dalam pengisian jabatan structural. Hasil temuan penelitian adalah belum terpenuhi empat aspek pengisian jabatan, diantaranya beberapa prinsip yang harus diterapkan dalam pelaksanaannya antara lain Job at every level, The best candidate, Open to all, Systematic, transparent and challengeable. Dalam pelaksanaannya, belum transparan, terbuka, dan masih melibatkan unsure kedekatan berdasarkan latar belakang organisasi dan pertemanan yang berakibat penilaian ASN bersifat subjektif.

Kata kunci: Analisis jabatan, PNS organik, transparansi, kualifikasi, kompetensi.

Abstract

In filling a good position, it should be guided by the law and other regulations, so that appropriate officials are obtained and are able to carry out the duties of the position they hold properly. The application of the principle of filling positions is carried out by conducting a job analysis of the needs of the organization. This research is a type of qualitative research. The source of data for this research is primary data obtained from interviews with informants. Data analysis was carried out by data reduction, data presentation and drawing conclusions. This study aims to see and analyze the process of filling echelon IV positions at the Padang City KPU which has been carried out in 2016 whether it has referred to the Law and PKPU Number 2 of 2012 concerning the pattern KPU ASN careers which serve as guidelines for the KPU Secretariat in filling structural positions. The results of the research findings are that four aspects of filling positions have not been fulfilled, including several principles that must be applied in their implementation, including Job at every level, The best candidate, Open to all, Systematic, transparent and challengeable. In its implementation, it has not been transparent, open, and still involves elements of closeness based on organizational and friendship backgrounds, which results in subjective ASN assessments.

Keyword: Job analysis, PNS organic, transparency, qualification, competence

1. PENDAHULUAN

Dalam mekanisme pengisian jabatan yang ada dalam Undang-undang, terdapat perbedaan antara Undang-undang ASN dengan Undang-undang Pokok Kepegawaian (PK). Dalam Undang-undang PK pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan eselon II ke bawah dilakukan melalui Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) (Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural (PP No. 100/2000). Sementara untuk jabatan eselon I dilakukan melalui usulan dari pimpinan instansi pemerintah kemudian ditetapkan oleh Presiden setelah sebelumnya mendapat penilaian dari Tim Penilai Akhir (Pasal 8 Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2004 dan Pasal 13 PP No. 100/2000).

Berkaitan dengan itu, dalam Undang-undang ASN pengisian seluruh jenjang JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kepangkatan, kompetensi, kualifikasi, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan (Pasal 108). Pengisian dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing instansi pemerintah dengan sebelumnya membentuk panitia seleksi (Pasal 110). Adapun pengisian bagi JA diusulkan oleh Pejabat yang Berwenang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS (Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017).

Fenomena yang terjadi hingga Tahun 2017 menunjukkan banyak sekali permasalahan dalam kepegawaian. Menurut Agung (2014:89) salah satunya adalah proses rekrutmen pegawai/pengisian jabatan yang tidak transparan dan cenderung menggunakan mekanisme pengisian jabatan secara tertutup. Proses seperti ini banyak ditentukan berdasarkan kepentingan politik, kekeluargaan, dan ekonomi yang sangat kental dengan praktek KKN. Menurut Rosyadi (dalam Atmojo, 2015) pola rekrutmen yang masih digunakan dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia adalah pola rekrutmen tradisional dan campur tangan para pejabat dengan unsur-unsur politis yang menghasilkan calon-calon pegawai yang kurang berkualitas. Pengisian jabatan secara terbuka dengan melihat hasil analisis jabatan adalah solusi yang tepat untuk merekrut pegawai negeri sipil yang mempunyai kualifikasi dan integritas tinggi. Rosyadi (dalam Atmojo, 2015)

Dalam struktur kelembagaan KPU sendiri, KPU sudah mengatur prosedur dan mekanisme pengangkatan pejabat di dalam organisasinya yang dituangkan kedalam PKPU Nomor 2 Tahun 2012 tentang pola karir pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, yang kemudian diubah menjadi PKPU Nomor 6 Tahun 2015 tentang perubahan atas PKPU Nomor 2 Tahun 2012 tentang pola karier pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota.

Akan tetapi, perubahan PKPU ini tidak merubah banyak pasal yang ada di PKPU Nomor 2 Tahun 2012, hanya merubah pasal 24 saja yang terdiri dari 3 point tentang pemindahan jabatan dan peralihan status kepegawaian. Untuk semua ketentuan dan mekanisme tetap mengacu kepada PKPU Nomor 2 Tahun 2012.

Dalam penerapan PKPU Nomor 2 Tahun 2012 tersebut, belum sepenuhnya dapat dipedomani oleh KPU secara keseluruhan. Proses yang terjadi dilapangan terkadang tidak bisa menjadikan PKPU Nomor 2 tahun 2012 sebagai pedoman dalam pengisian jabatan. Mekanisme pengisian jabatan, masih menyesuaikan dengan kondisi di satker masing-masing.

Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di KPU telah banyak dilakukan oleh peneliti lainnya, beberapa diantaranya adalah penelitian tentang peranan prestasi kerja karyawan dalam mencapai promosi jabatan pada KPU Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan oleh Mhd.Fauza Pasaribu mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PNS di KPU Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian kedua adalah penelitian tentang struktur kelembagaan KPU yang pernah diteliti oleh Betty Epsilon Idroos dalam *Call For Paper* Evaluasi Pemilu Serentak Tahun 2019, dalam penelitian yang berjudul reformasi birokrasi sumber daya manusia KPU dalam hal desain kelembagaan untuk penguatan demokratisasi di Indonesia mengatakan bahwa persoalan sumber daya manusia terkait rekrutmen dan pengisian jabatan bukanlah hal baru di KPU. Betty mengatakan bahwa proses rekrutmen masih kental dengan praktik hubungan kolusi, korupsi dan nepotisme, karena belum dilakukan sepenuhnya secara profesional. Betty Ipsilon Idross (2020).

Kebaharuan dari penelitian ini adalah belum ada penelitian yang meneliti tentang pengangkatan pejabat eselon IV di Komisi Pemilihan Umum, penelitian yang pernah dilakukan hanya tentang kelembagaan KPU, baik struktur organisasi, rekrutmen CPNS dan rekrutmen anggota KPU. Hal ini dianggap perlu diteliti, karena posisi pejabat eselon IV sangat penting di KPU sebagai tim teknis Pemilu yang melaksanakan Pemilu agar terlaksana dengan baik.

2. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, karena data-data yang dikumpulkan menggunakan beragam sarana. Sarana tersebut meliputi menelaah dokumen dan buku. Jenis pengumpulan datanya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss dan Corbin, 2003: 4). Selain itu sifat data-data yang dikumpulkan berdasarkan kata-kata dan perbuatan-perbuatan manusia/kelompok sosial (Afrizal, 2016: 15). Metode pengumpulan data berfokus kepada hasil wawancara dengan informan-informan yang terlibat langsung dalam pengisian jabatan eselon IV KPU Kota Padang. Sehingga jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa dan temuan peneliti di lapangan adalah bagaimana proses pengisian jabatan eselon IV (kepala sub bagian) di KPU Kota Padang dan langkah - langkah yang diambil oleh KPU Kota Padang dalam mewujudkannya. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, peneliti menggunakan teori Willy (2007) tentang aspek-aspek yang dilakukan untuk mendapatkan pejabat yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, diantaranya (1) *Job at every level*, artinya bahwa prinsip merit berlaku untuk promosi jabatan dan rekrutmen awal bagi pegawai-pegawai baru (*merit principle apply as much to promotion as to initial recruitment*). Dalam hal ini secara jelas diungkapkan bahwa setiap level dalam pekerjaan memberlakukan prinsip *merit*; (2) *The best candidate*, artinya bahwa calon terbaik terbukti paling mampu di antara sejumlah kandidat untuk menyelesaikan tugas jabatannya secara tepat (*demonstrably the most able among a number of candidates, any of whom could do the job adequately*). Mereka yang paling berprestasi dan memiliki kompetensi terbaik dalam bidangnya adalah calon yang terbaik; (3) *Open to all*, artinya bahwa pengangkatan/pengisian jabatan tidak hanya mengandalkan pada sumber calon calon internal atau berdasarkan pada sejumlah kandidat yang terbatas. Prinsip ini mensyaratkan *fairness dan*

equity, dimana semua pihak berhak mendapatkan kesempatan yang sama; (4) *Systematic, transparent and challengeable*, artinya bahwa semua keputusan pengangkatan dalam jabatan dapat dipertanyakan, termasuk bagi para kandidat yang tidak berhasil, karena prinsipnya semua pertanyaan tersebut merupakan *feedback* yang sangat berharga untuk memperbaiki keputusan-keputusan pengangkatan dalam jabatan untuk masa yang akan datang.(willy,2007).

No	Aspek	Tinjauan
1	<i>Job at every level,</i>	- Promosi - Rekrutmen
2	<i>The best candidate,</i>	- Kualifikasi - Kompetensi
3	<i>Open to all,</i>	- Terbuka - Kesempatan yang sama
4	<i>Systematic, transparent and challengeable</i>	- Penyampaian pernyataan tidak puas

Hasil temuan peneliti ditemukan bahwa, yang dilakukan KPU Kota Padang dari aspek *job at every level* adalah langkah promosi terhadap ASN organik KPU Kota Padang. Dari aspek *The best candidate* yang menjadi salah satu aspek penilaian yang ditetapkan oleh Willy juga belum sesuai karena penilaian terhadap orang terbaik untuk mengisi jabatan eselon IV di KPU Kota Padang belum sesuai standar penilaian dan tidak mengacu kepada PKPU Nomor 2 Tahun 2012.

Temuan lain dari aspek *open to all* juga belum terpenuhi semua, karena tidak semua ASN KPU Kota Padang yang dilakukan penilaian terhadap kinerjanya. Kesempatan untuk menjadi pejabat eselon IV pada tahap pengisian jabatan yang pertama tidak didapatkan oleh semua ASN. Pada tahapan pengisian jabatan yang kedua untuk posisi jabatan KU barulah diberikan kesempatan yang sama kepada semua ASN.

Dari aspek *Systematic, transparent and challengeable* bahwa semua keputusan pengangkatan dalam jabatan dapat dipertanyakan, termasuk bagi para kandidat yang tidak berhasil terbuka saja. Namun wadah yang menampung pertanyaan ataupun pernyataan tidak puas tidak ada.

4. KESIMPULAN

Dalam pengisian jabatan eselon IV KPU Kota Padang, temuan penulis dilapangan sekaligus untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah bahwa metode yang dilakukan pada tahap pertama bukanlah metode seleksi untuk pengisian jabatan eselon IV KPU Kota Padang. Metode yang dilakukan adalah promosi jabatan yang sepenuhnya dilakukan oleh Komisioner KPU Kota Padang. Namun, hasil penelitian menemukan bahwa seleksi sudah dilakukan oleh KPU Kota Padang secara tertutup. Pada tahapan pengisian jabatan yang kedua untuk jabatan KU, metode seleksi sudah dilaksanakan, Namun tetap saja mekanisme dalam pelaksanaannya belum mengacu kepada PKPU Nomor 2 tahun 2012 tentang pola karir ASN KPU.

5. SARAN

Dalam pengisian jabatan yang sudah pernah dilaksanakan oleh KPU Kota Padang khususnya, kedepan hendaknya dilaksanakan dengan proses seleksi yang lebih transparan dan bersifat adil bagi semua ASN baik di internal KPU Kota Padang, maupun diluar KPU Kota Padang. Hal ini bertujuan agar pejabat yang diperoleh nantinya adalah orang - orang yang benar-benar memiliki kapabilitas dan integritas yang sudah teruji. Untuk masa jabatan juga perlu dilakukan evaluasi setiap 5 tahun sekali, apakah pejabat yang sudah menjabat naik menjadi pejabat yang setingkat lebih tinggi dan ASN yang sudah memenuhi syarat juga mendapat kesempatan untuk menjadi pejabat eselon IV.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alan Wall, Andrew Ellis, et. All. (2016). *Desain Penyelenggaraan Pemilu*. Buku Pedoman Internasional IDEA. terjemahan oleh Djohan Radi. Swedia Internasional IDEA. Hlm. 3, Hlm. 7, Hlm. 8, Hlm. 21 dan Hlm. 22.
- [2] Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo. Hlm. 136.
- [3] Husna. Nisria Fairuz. (2015). *Jurnal Evaluasi Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural di Kabupaten Kendal*
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Sepriyanto,Dwi Satrio, Wijaya Kusuma, Azrita Mardhalena. (2013). *Jurnal Pelaksanaan Pengangkatan Pejabat Struktural Kelurahan di Lingkungan Kota Singkawang*
- [6] McCourt, Willy. (2007). *The Merit System and Integrity in The Public Service*. IDPM, University of Manchester. No. 20
- [7] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh Bandung: PT. Remaja Rosdakarya