

Konsistensi Sistem Merit Pada Pemilihan Jabatan Tinggi di Pemerintah Provinsi Jambi

Alva Beriansyah¹, Rio Yusri Maulana², Michael Lega³

Ilmu Pemerintahan, Universitas Jambi

ABSTRAK

Pelaksanaan agenda reformasi birokrasi dalam manajemen dan tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) menggunakan sistem merit yang telah ditetapkan dan diatur secara tegas dalam UU No.5 Tahun 2015. Sistem merit mengatur tentang pengangkatan, mutasi, promosi, penggajian, reward dan pengembangan karir pegawai dilakukan berdasarkan penilaian kualifikasi kompetensi dan kinerja pegawai. Sistem merit yang diterapkan dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2019 untuk melakukan mutasi enam pejabat tinggi pratama mengalami polemic hingga adanya pengaduan ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap Gubernur Jambi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil temuan penelitian penerapan sistem merit di pejabat tinggi pratama di Pemerintahan Provinsi jambi. Hasil penelitian menunjukan adanya terindikasi pelanggaran dalam penerapan sistem merit terutama berkaitan dengan penetapan hasil seleksi terbuka hingga terjadi pengaduan ke KASN, adanya tumpang tindih kewenangan antara tim seleksi, Kepala Daerah dengan KASN,serta adanya ketidak sepemahaman antara institusi pengelola kepegawaian dan pejabat-pejabat yang telah menduduki jabatan, terkait penafsiran proses job fit, mekanisme seleksi terbuka, dengan dengan keberlangsungan jenjang karir sebagai bagian dari sistem merit.

Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Manajemen Aparatur Sipil Negara, Sistem Merit.

ABSTRACT

The implementation of the bureaucratic reform agenda in the management and governance of the State Civil Apparatus (ASN) uses a merit system that has been stipulated and regulated explicitly in Law No. 5 of 2015. The merit system regulates the appointment, transfer, promotion, salary, reward and career development of employees based on an assessment of employee competency qualifications and performance. The merit system applied in filling the primary high leadership positions in the Jambi Provincial Government in 2019 to transfer six high-ranking pratama officials experienced a polemic until a complaint was made to the State Civil Apparatus Commission (KASN) against the Jambi Governor. This study uses a qualitative research method with a descriptive analysis approach to explain the findings of research on the application of the merit system in high-ranking officials in the Jambi Provincial Government. The results of the study indicate that there are indications of violations in the application of the merit system, especially with regard to the determination of the results of an open selection until there is a complaint to KASN, there is overlapping authority between the selection team, Regional Heads and KASN, as well as disagreements between personnel management institutions and officials who have occupied positions, regarding the interpretation of the jobfit process, open selection mechanism, with the continuation of career paths as part of the merit system.

Keywords: *Bureaucratic Reform, Management of State Civil Apparatus, Merit System.*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang

dilakukan oleh pemerintah dimulai dengan disahkannya Undang- Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hadirnya UU tersebut membawa perubahan mendasar dalam manajemen ASN di Indonesia diantaranya adalah

¹ Alamat Korespondensi Penulis:

Nama Lengkap Penulis Utama

Email : alvaberiansyah@gmail.com

Alamat : Alamat instansi ditulis lengkap dengan mencantumkan nama jalan, nomor dan kode pos

Perubahan pendekatan dari pendekatan personal ke pendekatan sumber daya manusia; Perubahan pendekatan dari *close career system* menjadi pendekatan *open career system*; Adanya Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK); Perlindungan ASN dari intervensi politik; *Reward* dan *punishment* yang berbasis kinerja (KASN, 2018).

Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah merupakan suatu upaya mentransformasikan birokrasi dari *rule based bureaucracy* ke arah *dynamic governance*. Aparatur sipil negara sebagai aktor utama penyelenggara birokrasi dituntut untuk melakukan perubahan dari administrasi kepegawaian ke pembangunan human capital. Konsekuensi dari disahkannya UU No 5 Tahun 2015 tentang ASN tersebut pemerintah diwajibkan melaksanakan sistem merit dalam manajemen ASN. Sistem merit adalah sistem yang menjadi pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, reward dan pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi kompetensi dan kinerja pegawai. Melalui sistem merit diharapkan rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif sehingga sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Salah satu bentuk penerapan sistem merit adalah dengan melakukan seleksi terbuka dan kompetitif dalam

pengisian jabatan pimpinan tinggi. UU No 5 Tahun 2015 tentang ASN mewajibkan pengisian jabatan tinggi pratama untuk tingkat provinsi dan jabatan tinggi pratama madya dan utama untuk nasional dilakukan melalui seleksi terbuka. Mutasi dan promosi jabatan melalui merit sistem merupakan usaha yang dilakukan pemerintah dalam mereformasi birokrasi di Indonesia. Aparatur sipil negara (ASN) sebagai aktor utama penggerak birokrasi memiliki tugas sebagai penyelenggara pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan. Kinerja ASN selama ini dinilai masih sangat rendah, hal ini bisa dilihat dari efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang masih rendah, masih banyaknya praktek *spoil system* dalam manajemen ASN dan masih rendahnya netralitas pegawai ASN dalam kontestasi politik. persoalan tersebut menuntut pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi.

Pemerintah Provinsi Jambi pada tahun 2019 melakukan mutasi dan promosi jabatan pada jabatan tinggi pratama di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jambi. Proses mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jambi mengalami polemik. Gubernur Jambi yang melakukan mutasi diadukan oleh enam pejabat tinggi pratama yang mengalami mutasi ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) karena dianggap melakukan mutasi tidak berdasarkan merit sistem dengan sistem lelang (Gatra, 2019). Enam jabatan tinggi pratama yang melakukan pengaduan tersebut yakni, jabatan Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Dinas

Pariwisata dan Kebudayaan, kepala dinas pendidikan, kepala satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Karo Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan.

Sistem merit dengan segala ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah merupakan upaya yang dilakukan agar jabatan-jabatan tinggi pratama benar-benar dipimpin oleh orang-orang yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang profesional. Sistem merit harus mendapat dukungan dari semua pihak dan diterapkan pada semua level pemerintahan, agar reformasi birokrasi dapat terjadi. Pada kenyataannya masih ada polemik untuk penerapan sistem merit, seperti yang terjadi di Provinsi Jambi. Polemik dari penerapan sistem merit ketika mengangkat enam jabatan pimpinan pratama hingga kasusnya dilaporkan ke KASN. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui lebih dalam mengapa sistem merit yang telah dibangun pada tahapan penerapannya masih bisa menjadi polemik.

Penelitian sistem merit dilakukan oleh Rusliadi, et al (2019) mengenai hambatan penerapan sistem merit pada Dinas PUPR Kabupaten Bogor berlatarbelakang dari pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh dinas PUPR tidak berjalan maksimal sehingga banyak infrastruktur seperti jalan banyak

mengalami kerusakan. Permasalahan tersebut muncul dari rekrutmen pegawai Dinas PUPR tidak menerapkan sistem merit. Perekrutan pegawai tidak mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, kompetensi manajerial dan teknis, serta kurang pengembangan kompetensi pegawai. Hambatan penerapan sistem merit dikarenakan kebijakan pengangkatan pegawai, komitmen kepala daerah, kebijakan pengembangan kompetensi, belum tersusunnya standar kompetensi pegawai.

Kemudian Rakhmawanto (2020) meneliti tentang pengembangan karir aparatur sipil negara dalam perspektif perencanaan suksesi berbasis merit system. Pengembangan karier berbasis merit sistem melalui perencanaan suksesi merupakan metode yang tepat untuk menyiapkan kepemimpinan ASN. Secara teknis perencanaan suksesi kepemimpinan ASN dapat dilakukan melalui tahapan sebagai berikut; Penetapan jabatan kunci dalam struktur organisasi; Penyusunan standar kompetensi jabatan kunci dalam struktur organisasi; Pengumpulan data ASN; Pelaksanaan asesmen pemegang jabatan; Penyusunan matriks *human asset value (nine box grid)*; Penyusunan *replacement table chart*.

System merit pada sektor pemerintahan juga diteliti oleh Faiz (2020), penelitian berfokus pada proses pengisian dan penempatan jabatan pelaksana di bidang kepegawaian Daerah Jawa tengah. Proses pengisian dan

penempatan SDM Jabatan Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang berasal dari seleksi CPNS tahun 2014 dan tahun 2018 sudah sesuai dengan prinsip *merit system*, meskipun belum sepenuhnya diterapkan secara keseluruhan. Masih terdapat penempatan PNS yang belum sesuai dengan kebutuhan jabatan yaitu kualifikasi dan pangkat yang dipersyaratkan dalam menduduki jabatan tersebut (*job specification*). Perlu diketahui juga bahwa dalam penilaian kinerja melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan, kedisiplinan dan kehadiran *fingerprint* yang berpengaruh pada Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Teridentifikasi juga beberapa faktor yang mempengaruhi proses pengisian dan penempatan pejabat pelaksana, yaitu komitmen pimpinan, sumberdaya manusia dan regulasi.

Perekrutan pegawai pada tingkat pelaksana dengan menggunakan sistem merit di daerah mengalami banyak permasalahan, beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti masalah kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia, regulasi yang ada, dan komitmen kepemimpinan (Rakhmawanto, 2020), (Faiz, 2020). Terlebih lagi perekrutan pada level jabatan tinggi pratama, tentu akan mengalami polemic yang lebih tinggi, karena semakin tinggi jabatan yang akan ditentukan semakin besar juga kepentingannya. Baik kepentingan dari kepala daerah maupun kepentingan pejabat yang bersangkutan. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana penerapan sistem merit pada pemilihan jabatan tinggi pratama di

Provinsi Jambi. Menariknya dari penelitian ini, hasil proses pemilihan yang dilakukan oleh panitia seleksi yang kemudian diajukan oleh gubernur ke KASN untuk disetujui menuai kontroversi dari penolakan oleh KASN hingga gugatan oleh para pegawai jabatan tinggi pratama yang mengalami *non-job*. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana penerapan sistem merit dalam pemilihan jabatan tinggi pratama di Provinsi Jambi tahun 2019, dengan melihat proses uji kompetensi saat job fit, melihat peran pemerintah Provinsi dan KASN dalam penerapan merit.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Besarnya peran SDM dalam organisasi menuntut adanya perhatian khusus untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Perbedaan SDM dengan sumberdaya lain lain karena manusia memiliki sifat dan pola pikir yang berbeda-beda (Benjamin, Bukit at all. 2017). Begitu menentukan sumberdaya manusia bagi suatu organisasi maka diperlukan adanya manajemen yang memang khusus mengurus tentang SDM dalam suatu organisasi biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM).

Schuler dkk dalam Priyono (Priyono, 2010) definisi MSDM adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan

bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi. individu, organisasi, dan masyarakat”.

Kaswan dalam (Benjamin, Bukit at all. 2017) mendefinisikan MSDM adalah manajemen sumberdaya manusia meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan dan lain-lain. Dengan adanya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) diharapkan agar dapat terciptanya SDM Pemerintahan yang benar-benar profesional. Hal ini sesuai dengan tujuan MSDM yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2010) MSDM bertujuan mewujudkan PNS yang profesional, dan jujur dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah, pembangunan berdaya guna dan berhasil guna.

Priyono (2010) menyebutkan MSDM memiliki fungsi yang sangat krusial dalam suatu organisasi, terdapat 5 fungsi utama MSDM; Perencanaan untuk kebutuhan SDM, Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penilaian kinerja, Perbaikan kualitas lingkungan kerja, Pencapaian efektivitas hubungan kerja.

Sistem Merit

Menurut Merriam-Webster Dictionary dalam (KASN, 2018) dasar pelaksanaan rekrutmen dan promosi pegawai dilaksanakan berdasarkan kemampuan SDM dalam kemampuan melaksanakan tugas bukan dikarenakan oleh koneksi politik. System merit berlawanan dengan spoil system, dalam spoil system jabatan di pemerintahan diisi oleh orang-orang yang memiliki

koneksi politik seperti teman-teman dekat, keluarga atau pendukung partai yang berkuasa.

Dari berbagai definisi diatas dapat dilihat bahwa, melalui merit sistem diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM untuk mencapai tujuan dari organisasi. Penerapan merit sistem dalam suatu organisasi diharapkan dapat memberikan manfaat (Arief, Daryanto, 2007): perbaikan kinerja, Keputusan penempatan: promosi, transfer dan penurunan jabatan didasarkan pada kinerja masa lalu, Penyesuaian kompensasi: prestasi kerja akan menentukan kompensasi dalam bentuk upah yang akan diterima, Pegawai dituntut untuk selalu melakukan pengembangandiri, Adanya perencanaan dan pengembangan karir untuk membantu proses keputusan tentang karir, Efisiensi proses penempatan staf, keakuratan data , Tantangan eksternal, Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan, Kesempatan kerja yang sama, Umpan balik padaSDM.

METODE PENELITIAN

Untuk mengkaji lebih dalam kasus penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif akan lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif merupakan analisis yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara secara bebas dan terstruktur, dan pengumpulan dokumen yang relevan. Narasumbernya

terdiri dari Dinas Komunikasi dan Informasi, BKD dan Sekda Provinsi Jambi. Data yang diperoleh akan direduksi dalam kriteria tersendiri, kemudian melakukan validasi datang menggunakan metode triangulasi data. Metode triangulasi merupakan metode pengumpulan dari banyak sudut pandang, sehingga akan memperoleh data lebih objektif dan diterima kebenarannya (Singarimbun, 1989). Tahapan setelah validasi, data akan dianalisis dan ditarik sebuah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dari fenomena kasus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Uji Kompetensi Pejabat Eselon II Di Pemerintahan Provinsi Jambi Melalui Job Fit

Tahun 2017 Pemerintah Provinsi Jambi melakukan seleksi terbuka untuk mengisi 37 jabatan pimpinan tinggi eselon II di Pemerintahan Provinsi Jambi. Setelah dua tahun menjabat sebagai jabatan pimpinan tinggi pratama, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen ASN, setiap jabatan pimpinan tinggi yang telah menjabat selama dua tahun dapat dilakukan evaluasi pengisian jabatan dengan mekanisme job fit. Pengisian jabatan pimpinan tinggi dengan job fit dilakukan melalui evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dilakukan oleh Tim evaluasi yang berasal dari unsur Baperjakat dan dapat pula dibantu oleh unsur lainnya yang

dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan dikoordinasikan kepada KASN.

Proses evaluasi melalui job fit yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jambi terhadap 37 jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II diawali dengan membentuk tim evaluasi, yang dibentuk oleh Gubernur selaku Pembina Kepegawaian dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor 92 Tahun 2019 dengan melibatkan pihak ketiga. Tim penilai kinerja bertugas mengkaji, meneliti, mengumpulkan usul pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah, dan memberikan pertimbangan kepada pejabat kepegawaian yang dinilai memiliki kompetensi kepangkatan, pendidikan, dan pelatihan. Proses awal evaluasi dilakukan dengan uji kelayakan terhadap 37 pejabat eselon II. Hasil dari uji kelayakan kemudian digabung dengan penilaian kinerja dan pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah.

Hasil evaluasi jabatan dengan Job fit terhadap 37 pejabat eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi menghasilkan mendemosi 3 orang pejabat, merotasi 2 orang pejabat dan memberhentikan 3 orang pejabat serta 29 pejabat dapat kembali melanjutkan jabatannya. Hasil dari Job fit terdapat demosi rotasi dan pemberhentian agar dapat diproses maka Pemerintah Provinsi wajib melaporkan hasil dari Job fit ke KASN selaku komisi yang memiliki fungsi mengawasi penerapan sistem merit. Berdasarkan hasil laporan dari

Pemerintah provinsi terhadap hasil job fit KASN mengeluarkan surat rekomendasi yang menyetujui hasil job fit tersebut kemudian Pemerintah Provinsi baru bisa memprosesnya. Berdasarkan rekomendasi KASN, Pemerintah Provinsi memproses rekomendasi tersebut dengan melantik pejabat yang didemosi dan pejabat yang dirotasi serta melantik pejabat PLT untuk 3 jabatan yang diberhentikan.

Setelah dilakukan pelantikan, terjadi kebocoran hasil jobfit. Berdasarkan kebocoran hasil Job Fit 6 orang pejabat yang didemosi dan diberhentikan melakukan protes dengan menganggap hasil yang dilaporkan ke KASN dan rekomendasi yang dikeluarkan KASN tidak sesuai dengan hasil Jobfit. Hasil Job Fit yang bocor menunjukkan bahwa 6 pejabat yang didemosi dan diberhentikan memiliki nilai tinggi. Protes yang dilakukan 6 pejabat tersebut dengan mengirimkan surat keberatan terhadap surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh KASN tentang persetujuan hasil job fit yang dilakukan oleh pemerintah provinsi Jambi.

Berdasarkan surat keberatan tersebut KASN memanggil ke 6 pejabat tersebut untuk melakukan klarifikasi dan kemudian memanggil Tim Seleksi, Inspektorat, Baperjakat, Kepala BKN dan Gubernur selaku Pembina kepegawaian untuk melakukan konfirmasi. Hasil klarifikasi dan konfirmasi KASN mengeluarkan surat

rekomendasi ke dua yang berisi menarik surat rekomendasi pertama kemudian merekomendasikan ke 6 pejabat yang didemosi dan diberhentikan untuk dikembalikan ke jabatan yang sama. Konsekuensi bila rekomendasi ini tidak dipatuhi oleh Pemerintah Provinsi Jambi adalah setiap proses sistem merit yang akan dilakukan oleh pemerintah provinsi jambi tidak akan diproses oleh KASN

Pemerintah provinsi Jambi menanggapi Rekomendasi ke 2 yang dikeluarkan oleh KASN merasa keberatan untuk mengikuti rekomendasi tersebut. Pemerintah Provinsi Jambi merasa kegiatan evaluasi terhadap pejabat eselon II dilakukan sesuai dengan rekomendasi KASN dan dilakukan sesuai prosedur dan hasilnya tidak hanya berdasarkan uji kelayakan tetapi juga digabungkan dengan penilaian kinerja dan pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah. Sampai tahun 2020 polemik yang terjadi tidak ada penyelesaian, pemerintah provinsi tetap dengan keputusannya dan KASN tetap dengan keputusannya hingga jabatan Gubernur berganti sekarang.

Peran Pemerintah Provinsi Jambi dalam Evaluasi Jabatan melalui Job Fit

Salah satu bentuk keseriusan pemerintah dalam manajemen aparatur sipil negara adalah lahirnya UU No.5 tahun 2015 tentang ASN. Salah satu amanat dari peraturan tersebut adalah

pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama harus dilakukan dengan sistem merit. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 perlu adanya manajemen Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah Provinsi Jambi dalam mewujudkan manajemen aparatur sipil negara dengan menggunakan sistem merit dengan melakukan evaluasi terhadap jabatan pimpinan tinggi dengan Job Fit. Job fit dilakukan terhadap 37 jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II dengan rekomendasi menghasilkan mendemosi 3 orang pejabat, merotasi 2 orang pejabat dan memberhentikan 3 orang pejabat serta 29 pejabat dapat kembali melanjutkan jabatannya. Proses evaluasi jabatan pimpinan tinggi pratama dengan job fit menimbulkan polemik. 6 jabatan tinggi pratama yang didemosi dan diberhentikan memiliki nilai tinggi. Protes yang dilakukan 6 pejabat tersebut dengan mengirimkan surat keberatan terhadap surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh

Polemik yang terjadi ketika para ASN yang didemosi dan diberhentikan

mengajukan keberatan dari hasil job fit dibarengi keluarnya surat penarikan rekomendasi KASN pertama serta mengharuskan pemerintah Provinsi mengembalikan Kembali jabatan para ASN yang telah demosi dan diberhentikan, namun disisi lain pemerintah provinsi bersikukuh untuk mempertahankan hasil evaluasi job fitnya, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kelemahan terhadap proses sistem merit yang berlaku. Proses evaluasi dengan menggunakan Job fit dilakukan tidak hanya berdasarkan uji kelayakan tetapi juga di gabungkan dengan penilaian kinerja dan pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah. Penilaian hasil job fit yang tidak hanya berdasarkan uji kelayakan saja membuka peluang adanya intervensi dari aktor-aktor lain dalam menentukan penilaian hasil job fit. Penilaian kinerja terhadap jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II dilakukan oleh Gubernur selaku user dan Pembina kepegawaian. Karena dilakukan oleh Gubernur bisa saja gubernur dalam melakukan penilaian tidak dilakukan secara objektif, tetapi bisa dengan penilaian subjektif oleh Gubernur. Penilaian subyektif dilakukan dengan tidak berdasarkan kinerja, prestasi kinerja tetapi dengan kepentingan yang melakukan penilaian.

Peran KASN dalam Evaluasi Jabatan melalui Job Fit JPT Eselon II di Provinsi Jambi

Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, KASN

memiliki fungsi, mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, KASN juga berfungsi mengawasi penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Dengan fungsi tersebut KASN memiliki wewenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Kisruhnya proses evaluasi jabatan melalui job fit terhadap jabatan pimpinan tinggi pratama di Pemerintahan Provinsi Jambi tidak terlepas dari dikeluarkannya surat rekomendasi oleh KASN. Dalam proses evaluasi jabatan melalui job fit, hasil evaluasi tidak dapat ditindak lanjuti apabila tidak ada rekomendasi persetujuan dari KASN sebagai komisi pengawasan pelaksanaan merit sistem. Hasil evaluasi dengan menggunakan job fit dilaporkan oleh Pemerintah Provinsi Jambi ke KASN karena untuk melakukan demosi dan rotasi harus melaporkan ke KASN. kemudian dari laporan yang kita susun kami mendapat rekomendasi dari KASN untuk 2 orang di rotasi, 3 orang di Demosi dan 3 orang diberhentikan disetujui oleh KASN.

Idealnya sebagai komisi yang memiliki fungsi mengawasi proses job fit, KASN melakukan pengecekan yang mendalam terhadap laporan hasil evaluasi jabatan yang dikirimkan oleh pemerintah provinsi jambi sebelum mengeluarkan surat rekomendasi. Hal ini agar tidak terjadi protes di kemudian

hari atas surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh KASN. Selain itu peran KASN sebagai komisi yang menangani sengketa harus tegas dan konsisten dalam mengeluarkan rekomendasi. Ketidak tegasan KASN dapat dilihat dari masih berlarut-larutnya sengketa dan belum memiliki penyelesaian. Pemerintah Provinsi Jambi yang tidak mengindahkan surat rekomendasi kedua KASN tidak mendapatkan teguran yang dapat menyelesaikan kasus secara cepat.

Ketidakkonsistenan KASN dapat dilihat dari ketika KASN mengeluarkan rekomendasi kedua dengan Konsekuensi bila rekomendasi ini tidak dipatuhi oleh Pemerintah Provinsi Jambi adalah setiap proses sistem merit yang akan dilakukan oleh pemerintah provinsi jambi tidak akan diproses oleh KASN. Walaupun rekomendasi kedua tidak diikuti oleh Pemerintah Provinsi Jambi dalam perjalanannya KASN tetap memproses sistem merit yang dilakukan oleh Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat dari pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama eselon I yakni untuk jabatan Sekretaris Daerah tetap diproses oleh KASN. Ketidakkonsistenan KASN dalam menerapkan sistem merit bisa menjadi pembelajaran untuk kasus kasus yang lain. regulasi yang ada harus bisa ditegakan secara tegas, agar dapat terwujud aparatur berkualitas.

KESIMPULAN

Proses uji Kompetensi Pejabat Eselon II di Pemerintahan Provinsi Jambi

melalui Job Fit dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku, mulai dari pembentukan tim, penilaian dengan evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja pejabat, melaporkan hasil Job fit kepada KASN dan melaksanakan rekomendasi sesuai dengan yang dikeluarkan oleh KASN. Hasil evaluasi tidak hanya berdasarkan uji kelayakan tetapi juga digabungkan dengan penilaian kinerja dan pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah. Proses ini dapat membuka peluang adanya intervensi dari aktor-aktor lain dalam menentukan penilaian hasil job fit. Dapat terlihat ketika hasil kualifikasi dan kompetensi aparatur lulus, tetapi memiliki nilai rendah untuk penilaian kinerja dan pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah. Proses merit system yang ada saat ini masih dinilai lemah karena memiliki celah untuk adanya intervensi dari pihak luar. KASN sebagai sebagai komisi yang memiliki fungsi mengawasi proses job fit, idealnya KASN melakukan pengecekan yang mendalam terhadap laporan hasil evaluasi jabatan sebelum menyetujui dan mengeluarkan surat rekomendasi, serta harus tegas dan konsisten terhadap regulasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Arief, Daryanto. (2007). Merit Sistem dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol 1 No 2.

[2] Benjamin, Bukit, at all. (2017)

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta. Zahir Publishing. Hlm 1

[3] Faiz, Ahmad, at all. (2020). *Sistem Merit Pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian dan Penempatan Jabatan Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah*. Perspektif, 9(2). 406-416.

[4] Gatra. (2019). *KASN garap kasus Gubernur Jambi terkait mutasi jabatan*. <https://www.gatra.com/detail/news/462982/hukum/kasn-garap-kasus-gubernur-jambi-terkait-mutasi-jabatan>

[5] Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). (2018). *Pemetaan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Jakarta. Komisi Aparatur Sipil Negara.

[6] Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher. Hlm 4

[7] Rakhmawanto, Ajib (2020). *Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif Perencanaan Suksesi Berbasis Merit System*. Civil Service VOL. 14, No.1. 1 – 15

[8] Rusliandy, at all. (2019). *Hambatan Implementasi Sistem Merit Pada*

*Dinas PUPR Kabupaten Bogor
Dalam Pengelolaan
Infrastruktur Jalan Kabupaten.
Civil Service Vol.13, No.1. 71-
80.*

- [9] Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian. (1989). *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- [10] Sedarmayanti. 2010. *Manajemen sumber daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Rafika Aditama. Hlm 371
- [11] Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian KUalitatif*. Bandung. Alfabeta.