

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja birokrasi saat ini menjadi isu yang sangat strategis karena memiliki dampak yang luas dalam hal ekonomi maupun politik. Dalam hal ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan dapat memperbaiki kondisi keuangan yang sangat dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia agar bisa keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, sedangkan dalam hal politik perbaikan kinerja birokrasi pelayanan akan memiliki dampak luas terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Semangat reformasi telah mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan pembaharuan dan peningkatan sistem pemerintahan negara dalam pembangunan, perlindungan dan pelayanan masyarakat guna mendorong kebutuhan serta kepentingan masyarakat. Dalam proses penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diperlukan adanya langkah pembaharuan atau reformasi birokrasi. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dalam administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan merupakan wujud tanggung jawab pemerintah terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan bangsa dan negara.

Di Indonesia, walaupun reformasi sudah berjalan, namun masih ada kendala lain yang harus dihadapi, antara lain; struktur organisasi yang kurang

proporsional karena kelembagaan pemerintah belum sepenuhnya berprinsip pada organisasi yang efisien dan rasional, rendahnya tingkat responsibilitas di lingkungan instansi pemerintahan dalam mengemban tugas dan amanahnya, praktik KKN belum sepenuhnya teratasi, pelayanan publik belum sesuai dengan harapan masyarakat, terbaikannya nilai etika dan budaya kerja serta sistem dan prosedur kerja yang kurang efektif dan efisien di lingkungan instansi pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan terhadap kinerjanya, dikarenakan *image* yang tercipta dari PNS terlanjur buruk, seperti kurang produktif, suka korupsi dan menghamburkan uang negara, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Tingkat kinerja pegawai masih dibilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah. Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru No.5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati UU tersebut.

Pengertian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai

tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹

Keluarnya UU tersebut diharapkan dapat membawa perubahan dalam manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas pegawai di Indonesia yang berdampak pada kinerja pegawai ASN yang nantinya akan diukur setiap tahun secara individual dan sistem penggajian yang berdasar pada beban kerja yang diberikan. Alasan lain pembuatan UU ASN ini juga karena di era sekarang kebanyakan birokrasi lebih mengabdikan pada kepentingan politik yang sedang berkuasa, bukan untuk melayani kepentingan publik. Padahal pada hakekatnya birokrasi merupakan abdi negara yang memenuhi dan melayani kepentingan publik. Pasal 1 ayat (22) UU ASN menyatakan bahwa sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Undang-Undang ASN mengedepankan independensi, kinerja dan profesionalisme ASN. Jabatan dalam UU ASN terdiri dari jabatan fungsional, jabatan administratif serta jabatan pimpinan tinggi, istilah PNS diganti menjadi ASN, dan ada perubahan batas usia pensiun yang semula 56 tahun diperpanjang menjadi 58 tahun sementara pejabat pimpinan tinggi (eselon I dan II) 60 tahun. Perubahan-perubahan tersebut didasarkan pada sistem merit, yang lebih menekankan profesionalisme, kualitas, kompetensi, kinerja,

¹ UU No. 5 th 2014 tentang ASN, BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1) dan (2).

obyektivitas, transparansi serta bebas dari intervensi politik dan praktik KKN untuk pengisian jabatan.

Menurut Wakil Menteri Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Profesor Eko Prasajo, UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan personel administration yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. Hal ini menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi. Profesi ASN ini juga akan terdiri dari profesi-profesi spesifik yang lazimnya dikenal sebagai jabatan fungsional seperti dosen, guru, auditor, perencana, dan analis kebijakan.²

Seperti yang dikutip oleh Irfan Mufti dalam tulisannya, jika memperhatikan konsep Weber maka tipe ideal birokrasi dalam pemerintahan adalah lembaga pemerintahan yang dalam kegiatannya berdasarkan pada kemampuan pengetahuan, artinya kesesuaian antara posisi birokrasi dengan

² UU ASN untuk Profesionalisme dan Independensi Birokrasi diakses dari [http://m.kompasiana.com /post/read/620175/1/uu-asn-untuk-profesionalisme-dan-independensi-birokrasi.html](http://m.kompasiana.com/post/read/620175/1/uu-asn-untuk-profesionalisme-dan-independensi-birokrasi.html) pada tanggal 19 Oktober 2015 pukul 20.30

orang yang menempatinya.³ Dengan kata lain bahwa setiap jabatan hanya diisi oleh orang yang mempunyai kemampuan yang tepat baik akademik maupun teknis.

Mengetahui bahwa kinerja birokrasi di Indonesia rendah, maka diperlukan adanya peningkatan kompetensi terhadap aparaturnya baik secara individu maupun kelompok guna meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerja. Kompetensi dalam hal ini mengarah pada kompetensi birokrasi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing. Peningkatan inilah yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja layanan yang diberikan, serta yang akan penulis teliti dengan obyek penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Seram Bagian Timur. Salah satu Badan Pemerintah Daerah yang fungsinya sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian.

Peningkatan kompetensi sangat penting bagi aparatur negara untuk mewujudkan pelayanan yang profesional dan handal. Tuntutan tersebut dikarenakan peranannya yang sangat strategis sebagai alat penggerak jalannya pemerintahan serta sebagai ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dengan peran dan posisinya yang sangat strategis, PNS diharapkan mampu terus berkembang dengan meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Dihubungkan dengan kondisi nyata Indonesia saat ini yang

³ Irfan Mufti. Tantangan Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.8 No.2, Oktober 2012.hlm 29-46

masyarakatnya sedang berkembang dari tradisional ke modern, dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut diharapkan dapat membantu masyarakat yang berada di lapisan bawah agar tetap mendapatkan layanan yang adil, tidak bertele-tele serta akuntabel. Penetapan standar kompetensi juga diperlukan untuk pengukuran tingkat kinerja seorang aparatur. Hal tersebut tidak lepas dari kualitas SDM Aparatur yang dimiliki setiap individu.

Namun demikian peningkatan kompetensi harus tetap dilakukan, karena jika tidak, Untuk menentukan Standar Kompetensi Jabatan, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Pedoman ini merupakan panduan bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun standar kompetensi jabatan pada instansi masing-masing.

Kurangnya kompetensi aparatur sipil negara juga terjadi di wilayah Kabupaten Seram Bagian Timur. Upaya peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, seiring dengan meningkatnya fungsi pelayanan public maka telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2008 tentang Kelembagaan, sehingga Kelembagaan Daerah menjadi 36 Urusan Pemerintahan yang terdiri dari 15 Dinas, 8 Badan, 3 Kantor dan 2 Sekretariat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana peran Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan kualitas kompetensi pegawai di Kabupaten Seram Bagian Timur.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kabupaten Seram Bagian Timur ?
2. Apa faktor yang mendukung dan menghambat Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan kompetensi pegawai Di Kabupaten Seram Bagian Timur ?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui bagaimana upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kabupaten Seram Bagian Timur.
2. Untuk mendeskripsikan faktor yang mendukung dan menghambat Badan kepegawaian daerah dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kabupaten Seram Bagian Timur.

D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Agar dapat digunakan sebagai literatur atau referensi bagi penelitian berikutnya yang terkait tentang peningkatan kompetensi ASN berdasarkan UU ASN khususnya di serta untuk mengetahui dan memahami masalah-masalah yang terjadi di sekitar kita khususnya di lingkungan instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah, agar menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan langkah-langkah kebijakan yang akan diterapkan dalam sistem pemerintahan yang akan datang.
- b. Bagi penulis, agar menjadi bahan pembelajaran untuk melatih dan mengasah daya pikir dalam melihat permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja.