

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Demi mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, netral, sejahtera dan berwawasan global serta dapat menjadi perekat persatuan bangsa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), berbagai upaya perbaikan sistem kepegawaian telah dilakukan, antara lain, dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menekankan kepada aspek prestasi dan beberapa perangkat pendukung lainnya termasuk adanya berbagai program kajian sistem pembinaan PNS. Salah satu kajian yang terkait dengan sistem pembinaan ini adalah kajian Model *Assessment Center* PNS (AC PNS) yang ditujukan pada upaya penelusuran potensi dan peminatan bagi PNS yang akan duduk dalam jabatan struktural.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Tandar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Pejabat Struktural yang dimaksud dalam peraturan ini adalah jabatan Eselon II, III dan IV.

Kajian Model AC PNS diharapkan dapat menjadi instrumen objektif dalam penseleksian aparatur yang akan duduk dalam jabatan-jabatan struktural. Dengan instrumen tersebut, PNS yang ditempatkan dalam jabatan struktural adalah mereka yang benar-benar profesional, sesuai kualifikasi jabatan. Dengan kata lain, profil aparatur yang digambarkan sebagai sosok PNS yang berkeahlian rendah, kurang memiliki komitmen pada pekerjaan, integritas yang rapuh, nepotisme, lambat dalam memberikan layanan, dan *stereotype* negatif lainnya diharapkan dapat diminimalisir.

Terdapat tali-temali permasalahan dalam pengelolaan aparatur yang masih dihadapi saat ini. Salah satunya adalah menyangkut aspek penempatan PNS, yang seringkali tidak sesuai dengan kompetensi dan spesifikasi tugas jabatan. Pengangkatan dan penempatan PNS seringkali tidak didasarkan atas ukuran-ukuran objektif termasuk faktor kedekatan (nepotisme) banyak dijumpai dalam berbagai pemanfaatan dan penempatan.¹

Standar kompetensi adalah sekumpulan kompetensi dan levelnya, yang telah ditetapkan dan harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sesuai dengan Keputusan Kepala BKN No 46 A Tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil, kamus kompetensi Pegawai negeri Sipil memiliki 38 kompetensi, terdiri dari lima kompetensi dasar dan 33 kompetensi

¹ Tim Peneliti BKN, 2003, *Sistem Operasional Acessmen Bagi Pegawai Negeri Sipil*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, hlm , 8

bidang. Kompetensi dasar adalah kompetensi yang wajib dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil, dan kompetensi bidang adalah kompetensi kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.²

Pemerintah Kabupaten Sleman Pada Tahun 2009 telah melakukan restrukturisasi organisasi berdasarkan amanat ketentuan Pasal 12 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman.

Salah satu organisasi tersebut adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Pasal 9 Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman menyatakan bahwa Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga.

Perubahan organisasi pada Dinas Pendidikan menjadi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga adalah untuk meningkatkan pelayanan dan

² *Ibid*, hlm 110

menyesuaikan, potensi, cakupan tugas, jumlah dan kepadatan penduduk, kemampuan keuangan, serta sarana dan prasarana daerah. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana standar dan prosedur pengangkatan pegawai negeri dalam jabatan struktural pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana standar dan prosedur pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?
2. Apakah faktor yang mempengaruhi standar dan prosedur pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji standar dan prosedur pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempegaruhi standar dan prosedur pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara.

2. Manfaat praktis

Memberikan bahan masukan atau rekomendasi bagi pemerintah Kabupaten Sleman dalam upaya peningkatan kinerja pemerintah, khususnya para *stakeholders*, pengambil kebijakan, aparat pelaksana, serta masyarakat penerima layanan, melalui penempatan dan pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural.