

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan mengenai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kaimana

1. Pemerintah Daerah

Negara Kesatuan Republik Indonesia mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan Undang-Undang. Negara Republik Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Mengingat Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan jelas mengenai bentuk dan susunan pemerintahan daerah dalam kerangka Negara Republik Indonesia. “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur Undang-Undang”, sedang Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa: “pemerintah daerah merupakan daerah otonom yang dapat menjalankan urusan pemerintahan dengan seluas-luasnya serta mendapat hak untuk mengatur kewenangan pemerintahan kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-Undang ditentukan sebagai urusan pemerintahan pusat”.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menyebutkan bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Melihat definisi pemerintahan daerah seperti yang telah

dikemukakan di atas, maka yang dimaksud pemerintahan daerah di sini adalah penyelenggaraan daerah otonom oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi dimana unsur penyelenggara pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati atau Walikota dan Perangkat Daerah. Hal ini membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan perangkat daerah, yakni dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi nyata di masing-masing daerah. Hal ini juga sejalan dengan prinsip penataan organisasi perangkat daerah yang rasional, proporsional, efektif, dan efisien.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pemerintah daerah menurut The Liang Gie adalah satuan-satuan organisasi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan segenap kepentingan setempat dari kelompok yang mendiami suatu wilayah yang dipimpin oleh kepala pemerintahan daerah.¹⁴ Setiap pemerintah daerah dipimpin oleh kepala daerah yang demokratis. Pemerintah daerah meliputi Gubernur, Bupati, atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang diberi mandat rakyat untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah. Dengan demikian maka kepala daerah dan DPRD berkedudukan sebagai mitra sejajar yang mempunyai fungsi berbeda. Berkaitan dengan hal itu, peran pemerintah daerah adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam bentuk otonomi daerah yang luas sebagai suatu hak, wewenang, dan kewajiban pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Kewenangan otonomi luas adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup kewenangan semua bidang pemerintahan, kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri,

¹⁴The Liang Gie, 1967, *Pertumbuhan Daerah Pemerintahan Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Penerbit PT. Gunung Agung, Djakarta, hlm. 44

pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama, serta pemerintah. Kewenangan otonomi juga mencakup kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.¹⁵

Pemerintah Daerah Kabupaten Kaimana merupakan salah satu kabupaten baru hasil pemekaran, yang dulunya berstatus distrik di bawah Kabupaten Fakfak. Pembentukan kabupaten ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Sarmi, Kabupaten Keerom, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Raja Ampat, Kabupaten Pegunungan Bintang, Kabupaten Yahukimo, Kabupaten Tolikara, Kabupaten Waropen, Kabupaten Kaimana, Kabupaten Boven Digoel, Kabupaten Mappi, Kabupaten Asmat, Kabupaten Teluk Bintuni, Dan Kabupaten Teluk Wondama Di Provinsi Papua.¹⁶

Gambaran Wilayah dan Kondisi geografis Kabupaten Kaimana pada umumnya bebatuan, dengan ketinggian rata-rata 600 meter di atas permukaan laut dan terletak di antara 02°90' - 04°20' Lintang Selatan dan 132°75' - 135°15' Bujur Timur, tepat di bawah garis katulistiwa dengan ketinggian 0 – 100 meter dari permukaan laut dengan luas wilayah 36.000 Km² terdiri dari luas daratan mencapai 18.500 Km² dan luas lautan/perairan ±17.500 Km² yang berbatasan dengan:

- a. Di sebelah Utara dengan Kabupaten Teluk Bintuni dan Kabupaten Teluk Wondama;
- b. Di sebelah Timur dengan Kabupaten Nabire, Kabupaten Dogiyai dan Kabupaten Mimika;
- c. Di sebelah Selatan dengan Laut Arafura;
- d. Di sebelah Barat dengan Kabupaten Fakfak.¹⁷

¹⁵ S.F. Marbun, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, cetakan pertama, Penerbit FH UII Press, Yogyakarta, hlm. 139

¹⁶ BPK Perwakilan Papua Barat http://manokwari.bpk.go.id/?page_id=961 di akses pada tanggal 05 Maret 2018, pukul. 16.22

¹⁷ RPJMD Kabupaten Kaimana 2016 – 2021, hlm. 57

Wilayah Kabupaten Kaimana secara administratif terbagi dalam distrik, kelurahan dan kampung sebagai berikut :

- a. Distrik Kaimana, Ibu kota di Kaimana terdiri dari 2 kelurahan yaitu Kelurahan Kaimana Kota dan Kelurahan Krooy serta 17 kampung dengan jumlah penduduk 34149 jiwa;
- b. Distrik Teluk Arguni, Ibu kota di Bofuwer terdiri dari 24 kampung dengan jumlah penduduk 3932 jiwa;
- c. Distrik Teluk Etna, Ibu kota di Kiruru terdiri dari 5 kampung dengan jumlah penduduk 3384 jiwa;
- d. Distrik Buruway, Ibu kota di Kambala terdiri dari 10 kampung dengan jumlah penduduk 3898 jiwa;
- e. Distrik Arguni Bawah, Ibu kota di Tanusan terdiri dari 15 kampung dengan jumlah penduduk 2656 jiwa;
- f. Distrik Kambrau, Ibu kota di Waho terdiri dari 7 kampung dengan jumlah penduduk 2363 jiwa; serta
- g. Distrik Yamor, Ibu kota di Urubika terdiri dari 6 kampung dengan jumlah penduduk 2091 jiwa.¹⁸

Sebagai salah satu daerah otonomi baru, pemerintah daerah Kabupaten Kaimana seyogyanya menjalankan, mengatur, dan menyelenggarakan pemerintahan. Adapun fungsi pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.
- b. Menjalankan otonomi seluas-luanya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintahan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum , dan daya saing daerah.
- c. Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah. dimana hubungan tersebut meliputi wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya.

¹⁸ *Ibid.*

Pemerintah daerah Kabupaten Kaimana dalam menetapkan dan mendorong terealisasinya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good governance*) mempunyai visi dan misi yaitu:

Visi : ”Pembangunan berkelanjutan dalam mewujudkan Kaimana yang mandiri, sehat, cerdas, unggul dan sejahtera”
sedangkan Misi untuk mewujudkan Visi tersebut dalam mencapai tujuan uraian adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan pendidikan berkualitas disertai penyediaan akses yang luas kepada masyarakat;
- b. Mewujudkan aksesibilitas yang luas bagi masyarakat terhadap fasilitas dan pelayanan kesehatan yang bermutu;
- c. Mewujudkan perekonomian daerah berbasis keunggulan kompetitif SDA yang dikelola secara berkelanjutan;
- d. Mewujudkan tata kelola dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, dinamis dan berpihak pada rakyat;
- e. Mewujudkan pembangunan infrastruktur secara berkelanjutan dan menjawab kebutuhan masyarakat.¹⁹

2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kaimana

Dasar utama pembentukan perangkat daerah, yaitu adanya urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah yang terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dijelaskan bahwa Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Pembentukan Perangkat Daerah juga harus dilakukan berdasarkan asas:

¹⁹ Drs. Matias Mairuma dan Ismail Sirfefa, S.Sos, M.Hum dalam visi dan misi sebagai kepala daerah dan wakil terpilih kabupaten Kaimana Tahun 2016 - 2021

- a. Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
- b. Intensitas Urusan Pemerintahan dan potensi Daerah;
- c. efisiensi;
- d. efektivitas;
- e. pembagian habis tugas;
- f. rentang kendali;
- g. tata kerja yang jelas; dan
- h. fleksibilitas.

Organisasi Perangkat Daerah pada umumnya didasarkan pada konsepsi pembentukan organisasi yang terdiri atas 5 (lima) elemen, yaitu Kepala Daerah (*strategic apex*), Sekretaris Daerah (*middle line*), Dinas Daerah (*operating core*), Badan/fungsi penunjang (*technostructure*), dan staf pendukung (*supporting staff*). Dinas daerah merupakan pelaksana fungsi inti (*operating core*) yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus sesuai bidang urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah, baik urusan wajib maupun urusan pilihan. Badan daerah melaksanakan fungsi penunjang (*technostructure*) yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus untuk menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi inti (*operating core*).²⁰

Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, pembentukan dan susunan perangkat daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana dibentuk sebagai tidak lanjut dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kaimana Nomor 4 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah

²⁰ <http://makassar.lan.go.id/index.php/survei/publikasi/artikel/876-mengupas-tuntas-perubahan-nomenklatur-perangkat-daerah-berdasarkan-pp-nomor-18-tahun-2016-tentang-perangkat-daerah-part-1> Di akses pada tanggal 05 maret 2018, pukul.14.02

Kabupaten Kaimana. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana berkedudukan sebagai unsur penunjang urusan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana menyelenggarakan:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana terdiri dari:

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat, membawahi :
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- 3) Bidang Pengadaan dan Informasi, membawahi :

- a) Sub Bidang Pengadaan.
- b) Sub Bidang Data dan Informasi.
- c) Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara
- 4) Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi :
 - a) Sub Bidang Mutasi
 - b) Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun
 - c) Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
- 5) Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahi :
 - a) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
 - b) Sub Bidang Penilaian dan Evakuasi Kinerja
 - c) Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan
- 6) Unit Pelaksana Teknis
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas pokok, fungsi serta uraian tugas dari jabatan dalam susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana adalah sebagai berikut:

a. Kepala Badan

Tugas Pokok :

Mengkoordinasikan, menyusun konsep sasaran, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi serta melaporkan program kegiatan manajemen kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya manajemen kepegawaian yang baik.

Uraian Tugas :

- 1) Mengkoordinasikan kegiatan manajemen kepegawaian melalui komunikasi langsung atau tidak langsung agar tugas pokok dan fungsi pelaksanaan manajemen kepegawaian tercapai secara efisien dan efektif;

- 2) Menyusun konsep sasaran Badan Kepegawaian berdasarkan Rencana Strategis Bidang Kepegawaian sehingga terwujudnya manajemen kepegawaian yang baik;
- 3) Membina pegawai BKDD dengan memberikan arahan dan petunjuk berdasarkan ketentuan yang berlaku agar tugas pokok dan fungsi berjalan dengan baik dan lancar;
- 4) Mengarahkan pegawai BKDD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing berdasarkan ketentuan yang berlaku;
- 5) Menyelenggarakan manajemen kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku agar terlaksana dengan baik;
- 6) Mengevaluasi pelaksanaan program manajemen kepegawaian berdasarkan Rencana Strategis;
- 7) Melaporkan pelaksanaan manajemen kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretaris Badan

Tugas pokok :

Merencanakan program kegiatan umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan serta mengkoordinasikan kegiatan seluruh bidang pada BKPSDM agar terlaksana dengan baik, efektif dan efisien sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Uraian tugas :

- 1) Merencanakan operasional kegiatan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan dan pelaporan pada BKDD berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku agar terlaksana dengan baik;

- 2) Membagi tugas kepada bawahan melalui pendistribusian tugas agar terlaksana dengan lancar;
- 3) Mengatur kegiatan umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan agar terlaksana dengan baik berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- 4) Memberi pembinaan kepada bawahan agar kegiatan terlaksana dengan baik sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- 5) Mengendalikan program kegiatan di seluruh Sub Bagian dengan mengkoordinasikan tugas agar terlaksana dengan lancar, efektif dan efisien;
- 6) Mengevaluasi kegiatan umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan yang telah dilaksanakan;
- 7) Mengkoordinasikan program kegiatan di seluruh bidang agar terlaksana dengan lancar, efektif dan efisien;
- 8) Melaporkan pelaksanaan kegiatan sekretariat;
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi BKPSDM.

c. Bidang Pengadaan dan Informasi

Tugas pokok :

Melaksanakan kebijakan teknis bidang pengadaan dan informasi pegawai.

Uraian tugas :

- 1) Menyusun program kerja dan rencana kegiatan operasional bidang pengadaan dan informasi pegawai;
- 2) Membangun database dan jaringan kerjasama pengelolaan data kepegawaian dengan OPD lainnya yang aplikatif;
- 3) Menghimpun dan menyusun data pegawai dalam bentuk tata naskah kepegawaian;
- 4) Melayani permintaan informasi kepegawaian dan kebutuhan akan tata naskah kepegawaian;

- 5) Menyajikan data pegawai secara periodik dalam papan informasi, leaflet, surat atau media informasi lainnya;
- 6) Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Bidang Mutasi dan Promosi

Tugas pokok :

Melaksanakan kebijakan teknis di bidang mutasi dan promosi

Uraian tugas :

- 1) Menyusun program kerja dan rencana kegiatan bidang kepegangatan, perubahan status dari CPNS ke PNS dan peninjauan masa kerja, perpindahan, dan pemberhentian;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan melalui pendistribusian untuk kelancaran tugas;
- 3) Memberi petunjuk kepada bawahan dengan arahan agar terlaksana dengan baik dan benar;
- 4) Mengawasi pelaksanaan tugas bawahan dengan pengawasan melekat agar terlaksana sesuai dengan aturan;
- 5) Mengatur dan mengendalikan kegiatan bidang mutasi dan promosi meliputi kepegangatan, perpindahan dan pemberhentian agar terarah serta tercipta kesinergian sesuai dengan ketentuan;
- 6) Menyelenggarakan koordinasi dan mengevaluasi kegiatan dengan Instansi/ pihak terkait di bidang Mutasi dan promosi sehingga dapat mengukur pencapaian kinerja;
- 7) Melaporkan kegiatan Bidang Mutasi dan Promosi kepada Kepala BKPSDM;
- 8) Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

Tugas pokok :

Merencanakan penyusunan program kegiatan dan pengendalian di bidang pengembangan, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan, mengakomodir, menyelenggarakan dan mengawasi serta mengevaluasi bidang pengembangan, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan, membagi tugas dan mengatur serta memberi petunjuk kegiatan kepada bawahan dan memberikan laporan kepada pimpinan sehingga kegiatan berjalan dengan baik, efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja bidang pengembangan, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
- 2) Merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan penjenjangan, teknis dan fungsional;
- 3) Mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi rencana perumusan kebijakan dalam rangka pemberian penghargaan dan kesejahteraan PNS Daerah sesuai Peraturan Perundang-undangan;
- 4) Membuat laporan kerja serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.²¹

B. Tinjauan mengenai Pengangkatan Jabatan Sturktural

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilatarbelakangi atas suatu pemikiran bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara selama ini belum mencerminkan perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan

²¹ draf Tupoksi dan uraian tugas BKDD Kaimana 2014 (diolah) berdasarkan hasil wawancara langsung dengan Bapak Elia L. Rumangun, S.STP draf tersebut masih dipergunakan sebagai acuan menunggu pengesahan oleh kepala daerah

yang baik.²² Berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Jabatan Aparatur Sipil Negara terdiri atas: Jabatan Administrasi (administrator, pengawas, dan pelaksana), Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi (utama, madya, pratama). Khusus mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, proses pengisian jabatan ini dilakukan secara terbuka dan kompetitif, transparan dan akuntabel. Kekeliruan anggapan bahwa terjadi perbedaan antara jabatan struktural menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jabatan struktural tidak dialihkan menjadi jabatan fungsional melainkan diubah terminologinya menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator (JA), dan Jabatan Pengawas (JP). Mengenai jabatan Aparatur Sipil Negara, Pasal 131 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan, pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan Pegawai Negeri Sipil dilakukan penyetaraan:

- a. Jabatan eselon Ia Kepala Lembaga Pemerintah non Kementerian setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
- b. Jabatan eselon Ia dan Ib setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- c. Jabatan eselon II setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- d. Jabatan eselon III setara dengan jabatan Administrator;
- e. Jabatan eselon IV setara dengan jabatan Pengawas; dan
- f. Jabatan eselon V dan Fungsional Umum setara dengan jabatan Pelaksana.

Berkaitan dengan pengangkatan jabatan struktural di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kaimana, pada prinsipnya sampai dengan penelitian ini dilaksanakan, proses tersebut masih mengacu pada Undang-

²² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara hal. 1

Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Hal ini mengingat ketentuan Pasal 139 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil, yang menyebutkan bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini.

Berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditentukan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pada hakikatnya jabatan itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara nyata ada dalam struktur organisasi dari suatu unit kerja, misalnya Sekretaris Jendral, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Direktur Jenderal, Sekretaris, Direktur, Kepala Sub Direktorat, Kepala Seksi dan lain-lain, sedangkan yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas suatu unit kerja misalnya tenaga akademik, dokter, peneliti, perawat, juru ukur, dan lain-lain.²³

²³ A.W Widjaja, 1995, *Administrasi Kepegawaian : suatu pengantar*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 24

Pengertian Jabatan Struktural sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.²⁴ Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural :

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- f. Sehat jasmani dan rohani.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, dijelaskan lebih terperinci bahwa syarat pengangkatan dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil

²⁴ http://pta-makassarkota.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=485&Itemid=248
di akses pada tanggal 19 maret 2018, pukul. 10.40 WIB

Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat menduduki jabatan struktural karena masih dalam masa percobaan dan belum mempunyai pangkat. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara tidak dapat menduduki jabatan struktural karena tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

- b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.

Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman dan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatannya.

- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.

Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Penilaian prestasi kerja/Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dan digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk dapat diangkat ke dalam jabatan yang lebih tinggi. Dalam DP-3 memuat unsur-unsur yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Apabila setiap unsur yang dinilai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam jangka waktu 2 (dua) tahun terakhir, maka pegawai yang bersangkutan memenuhi salah satu syarat untuk dapat dipertimbangkan diangkat dalam jabatan struktural.

- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

f. Sehat jasmani dan rohani.

Sehat jasmani dan rohani disyaratkan dalam jabatan struktural karena seseorang yang akan diangkat dalam jabatan tersebut harus mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif, dan efisien. Sehat jasmani diartikan bahwa secara fisik seorang Pegawai Negeri Sipil tidak dalam keadaan sakit-sakitan sehingga mampu menjalankan jabatannya dengan sebaik-baiknya. Sehat rohani diartikan bahwa secara rohani seorang Pegawai Negeri Sipil tidak dalam keadaan terganggu mental atau jiwanya, sehingga mampu berfikir baik dan rasional.

Disamping persyaratan pengangkatan dalam jabatan struktural sebagaimana dimaksud, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan faktor:

a. Senioritas dalam kepangkatan.

Senioritas dalam kepangkatan digunakan apabila ada dua orang atau lebih Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural semuanya memiliki pangkat yang sama. Dalam hal demikian, untuk menentukan salah seorang di antara dua orang atau lebih calon tersebut digunakan faktor senioritas dalam kepangkatan, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai masa kerja yang paling lama dalam pangkat tersebut diprioritaskan. Apabila calon yang memiliki kepangkatan lebih senior ternyata tidak dapat dipertimbangkan untuk diangkat dalam jabatan struktural, maka pejabat yang berwenang wajib memberitahukan alasannya secara langsung kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan baik secara lisan maupun tertulis.

b. Usia.

Dalam menentukan prioritas dari aspek usia harus mempertimbangkan faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan suatu jabatan struktural. Dengan demikian yang bersangkutan memiliki cukup waktu untuk menyusun dan melaksanakan rencana kerja, serta mengevaluasi hasil kerjanya.

c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan.

Diklat kepemimpinan (Diklatpim) merupakan pendidikan yang harus diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil yang telah atau akan diangkat dalam jabatan struktural. Dalam hal demikian maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural untuk pertama kali atau setingkat lebih tinggi (perpindahan jabatan secara vertikal) wajib dipertimbangkan terlebih dahulu setelah memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan.

d. Pengalaman-pengalaman dalam jabatan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Apabila terdapat beberapa calon pejabat struktural, maka pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan diisi, lebih layak untuk dapat dipertimbangkan.

Dalam rangka melaksanakan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural guna menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah lingkup Pemerintah Kabupaten Kaimana, maka berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pejabat Struktural dalam Keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kaimana dibentuklah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT). Badan tersebut memiliki tugas memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah atau Pejabat lain yang ditetapkan menurut Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, mengenai :

- a. Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional;
- b. Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, kenaikan pangkat menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan pangkat menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara dan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon II.

Pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan struktural meliputi :

- a. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon I di lingkungan Instansi Pusat, ditetapkan dengan Keputusan Presiden setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara, dengan ketentuan bahwa sebelum Komisi Kepegawaian Negara dibentuk, maka pertimbangan dilakukan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah pada Instansi Pusat ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Pusat.
- c. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon I di Propinsi (Sekretaris Daerah), ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi setelah mendapat persetujuan pimpinan DPRD Propinsi yang bersangkutan, dengan ketentuan bahwa calon yang diusulkan kepada pimpinan DPRD tersebut telah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Propinsi.
- d. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah di Propinsi, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Propinsi.
- e. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah di Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota.

- f. Khusus untuk pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan Pimpinan DPRD Kabupaten/Kota yang bersangkutan, dengan ketentuan calon yang diajukan kepada Pimpinan DPRD tersebut telah mendapat pertimbangan Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota.
- g. Calon Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud huruf f, hanya diusulkan 1 (satu) orang calon kepada Pimpinan DPRD yang bersangkutan dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat.

Dalam setiap keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan struktural, harus dicantumkan nomor dan tanggal pertimbangan Baperjakat, eselon dan besarnya tunjangan jabatan struktural. Asli atau petikan keputusan tersebut disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan ketentuan:

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil pusat, tembusan disampaikan kepada :
 - 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara, Up. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian;
 - 2) Direktorat Jenderal Anggaran, Departemen Keuangan;
 - 3) Kepala Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara/ PEKAS yang bersangkutan;
 - 4) Pejabat Pembuat Daftar Gaji yang bersangkutan; dan
 - 5) Pejabat lain yang dipandang perlu.
- b. Bagi Pegawai Negeri Sipil daerah, tembusan disampaikan kepada :
 - 1) Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang bersangkutan;
 - 2) Kepala Biro/Bagian Keuangan Daerah yang bersangkutan;
 - 3) Pejabat Pembuat Daftar Gaji yang bersangkutan; dan
 - 4) Pejabat lain yang dipandang perlu.

Selanjutnya akan dilaksanakan pelantikan dan diambil sumpahnya oleh pejabat yang berwenang terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam

jabatan struktural, Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural yang ditingkatkan eselonnya, serta Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural yang mengalami perubahan nama jabatan dan atau perubahan fungsi dan tugas jabatan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak penetapan pengangkatannya. Tembusan Berita Acara Sumpah Jabatan, disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang bersangkutan.

C. Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana dalam pemberian pertimbangan pengangkatan jabatan struktural

Kata "peranan" berasal dari kata "peran" yang secara sederhana dapat diartikan bahwa peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.²⁵ Hakekatnya "peranan" juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu, sehingga makna "peranan" secara implisit menunjukkan kekuatan. Kekuatan tersebut berlaku baik secara internal maupun eksternal terhadap individu atau kelompok yang menjalankan peranan tersebut.

Menurut Prof. Dr. Soejono Soekanto, peranan (*Role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.²⁶ Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana halnya dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam

²⁵ Tim Prima Pena, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, Penerbit Gitamedia Press, hlm. 600

²⁶ Prof. Dr. Soejono Soekanto, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Penerbit Rajawali Pres, Jakarta, hlm. 212

peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan adalah karena ia mengatur perilaku seseorang.²⁷

Bernard Raho, SVD, mendefinisikan peranan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role-set*). Dengan demikian perangkat peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status sosial khusus.²⁸

Dari beberapa pengertian "peranan" di atas, dalam penelitian ini didefinisikan peranan (*Role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana dalam memberikan pertimbangan pengangkatan jabatan struktural menggunakan dasar hukum sebagai pedoman pelaksana yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dan Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 05 Tahun 1995 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Pada dasarnya, BKPSDM yang merupakan lembaga manajemen kepegawaian, memiliki peranan yang sangat penting dalam proses promosi

²⁷ *Ibid.* hlm. 213

²⁸ Bernard Raho, SVD, 2007, *Teori Sosiologi Modern*, Penerbit Prestasi Pustakaraya, Jakarta, hlm. 67

jabatan struktural pegawai daerah. Peran penting tersebut seringkali dihadapkan oleh tantangan lingkungan organisasi baik yang bersifat administratif, teknis maupun politis. Setelah melakukan wawancara secara langsung dengan Bapak Kepala BKPSDM didapatkan informasi bahwa selama ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana telah berupaya sebaik mungkin dalam memberikan pertimbangan pengangkatan jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kaimana. Hal ini menurut Kepala BKPSDM, memang cukup memberikan pengaruh yang sangat signifikan sehingga telah mengurangi kesan subjektifitas di tengah-tengah pandangan dan anggapan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik.²⁹ Dari wawancara langsung tersebut lebih lanjut didapati bahwa sebenarnya kalau merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, pemberian pertimbangan dalam rangka promosi jabatan struktural bukanlah merupakan tugas pokok dan fungsi dari pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana.

Berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur tentang persyaratan pengisian jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan. Pertama-tama yang dilakukan adalah mempersiapkan data dan informasi mengenai kepangkatan, pendidikan, masa kerja, ketrampilan, dan lain sebagainya termasuk usulan-usulan dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam wujud analisis jabatan dan analisis kepangkatan guna mempersiapkan dokumen-dokumen yang nantinya dibutuhkan. Di dalam Pasal 68 ayat (2) Undang-

²⁹ Drs. Donald R. Wakum selaku Kepala BKPSDM, wawancara pribadi tanggal 07 Februari 2018

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dipertegas pula bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini untuk menjamin objektivitas dalam pengangkatan maka BKPSDM mengusulkan kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah agar membentuk Baperjakat. Setelah data dan informasi didapatkan sebagai bahan pertimbangan dalam mempersiapkan promosi jabatan, maka dibentuklah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) Kabupaten Kaimana dengan Surat Keputusan Bupati Kaimana Nomor 10 Tahun 2017. Baperjakat ini disertai tugas dan fungsi melakukan inventarisasi dan pemetaan potensi sumber daya Pegawai Negeri Sipil dengan menyusun DUK (Daftar Urutan Kepangkatan) dan menyiapkan data tentang rekam jejak Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya data atau dokumen tersebut diberikan kepada Bupati selaku pejabat Pembina Kepegawaian di daerah setelah dilakukan rapat-rapat internal dan sidang Baperjakat. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural guna menjamin tercapainya kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural maka dibentuklah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

Dengan adanya pertimbangan dan masukan tersebut diharapkan dapat ditindaklanjuti dengan baik dan bijaksana sehingga benar-benar terjaga kapabilitas Pegawai Negeri Sipil yang nantinya dipromosikan untuk menduduki jabatan struktural. Kepala daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki kebijakan penuh dalam pengambilan keputusan untuk pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sedangkan Baperjakat hanya sebatas urusan administrasi dan memberi masukan saja. Pendelegasian kewenangan kepada kepala daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam menentukan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan struktural diatur

dalam Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian serta dipertegas pula pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Apabila nantinya tidak ada perubahan dalam pengambilan keputusan oleh kepala daerah menyangkut nama-nama Pegawai Negeri Sipil tersebut, dapat dipastikan bahwa promosi Pegawai Negeri Sipil dalam pengangkatan jabatan struktural di Kabupaten Kaimana telah berjalan dengan objektif dan terbebas dari kesan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) serta telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian aparatur negara yang ada di Kabupaten Kaimana dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan profesional menjalankan roda pemerintahan terlebih pelayanan publik dengan maksimal. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan adanya upaya-upaya yang telah dilaksanakan BKPSDM dalam mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebelum menduduki jabatan struktural di antaranya:

1. Mengadakan seleksi melalui *Fit and Proper Test* kepada semua Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar mengetahui kelayakan mereka dari segi sikap, minat, motivasi ketrampilan, dan watak yang tepat untuk jabatan yang nantinya diisi, sehingga pengangkatan dalam jabatan struktural bukan berdasarkan “selera” pimpinan atau atasan yang mengangkat.
2. Melakukan uji kompetensi dalam suatu jabatan struktural sehingga akan di hasilkan (*the right man on the right place*) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural nantinya yang bebas dari intervensi dan dapat bekerja dengan profesional.³⁰

³⁰ Drs. Donald R. Wakum selaku Kepala BKPSDM, wawancara pribadi tanggal 07 Februari 2018

D. Ukuran yang digunakan dalam pengangkatan jabatan struktural untuk meminimalisir subjektivitas

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Kaimana pada prakteknya seringkali luput dari kesan objektif serta sarat tekanan konflik kepentingan. Berkaitan dengan hal itu, selaku Kepala BKPSDM menjelaskan bahwa sebenarnya dalam kondisi tersebut sekalipun tidak ada ukuran atau acuan yang dapat dipakai guna meminimalisir keadaan dalam mempromosikan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural karena sudah terdapat sejumlah Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar pedoman dalam melaksanakan pengangkatan tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, setidaknya hal dan yang menjadi syarat mutlak seorang Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural harus terpenuhi. Dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural telah mensyaratkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah:

1. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
2. serendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
3. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
4. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
5. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
6. sehat jasmani dan rohani.

Dipertegas pula dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, bahwa Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus

mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Hasil penelitian, selama kurun waktu tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 telah dilakukan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Kabupaten Kaimana. Gambaran Pegawai Negeri yang diangkat tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel. 1
Tingkat Pendidikan

No	Jumlah Responden	Pendidikan				Persentase (%)
		SLTA	D3	S1	S2	
1	10 Orang		10			20 %
2	30 Orang			30		60 %
3	10 Orang				10	20 %
Jumlah						100 %

Sumber : Data Primer 2018

Data dalam tabel 1 menunjukkan bahwa presentasi jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural telah memenuhi persyaratan dari segi tingkatan pendidikan yang dimaksudkan yakni D3 sebanyak 10 orang (20%), S1 sebanyak 30 orang (60%) dan S2 sebanyak 10 orang (20%). Hal ini membuktikan bahwa BKPSDM Kabupaten Kaimana telah melaksanakan promosi pengangkatan dalam jabatan struktural dengan menempatkan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi dan latar belakang pendidikan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang kosong.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural juga berkaitan dengan pembinaan, yang mempertimbangkan soal masa kerja dan jenjang pendidikan. Untuk mengetahui hal tersebut gambaran yang ada di Kabupaten Kaimana dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel. 2
Masa Kerja dan Eselonering

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Eselon			Presentase (%)
			II	III	IV	
1	10 – 20 tahun	15		5	10	30 %
2	20 – 30 tahun	30		20	10	60 %
3	≥ 30 tahun	5	5			10 %
Jumlah		50				100 %

Sumber : Data Primer 2018

Data dalam tabel 2 menunjukkan bahwa penempatan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural sudah terlaksana secara baik selain dengan melihat tingkatan pendidikan, juga dilihat dari segi eselonering serta senioritas Pegawai Negeri Sipil yang ada, namun lebih lanjut kepala BKPSDM menyampaikan bahwa selama ini BKPSDM juga kadang kalanya memakai ukuran pertimbangan keterwakilan adat dan budaya yakni Pegawai Negeri Sipil yang adalah putra-putri asli daerah (Kaimana) dalam promosi pengangkatan jabatan struktural dengan tetap memperhatikan syarat-syarat dan ketentuan umum yang ditentukan dalam Peraturan Perundangan. Hal ini dilakukan karena mengingat melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua yang menghendaki agar ada keterwakilan Pegawai Negeri Sipil putra-putri asli daerah Kaimana dalam menduduki jabatan struktural sehingga dapat ”menjadi tuan di negeri/daerah sendiri” membangun daerah dengan melayani sungguh-sungguh. Hal ini lebih lanjut menurut Beliau, dipergunakan ukuran pertimbangan tersebut dikarenakan agar dapat mengurangi kesenjangan sosial di daerah juga dalam upaya membangun sinergitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.³¹

³¹ Drs. Donald R. Wakum selaku kepala BKPSDM, wawancara pribadi tanggal 07 Februari 2018

E. Kendala-kendala yang dihadapi dalam melakukan proses promosi pengangkatan dalam jabatan struktural guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan baik

Penataan ulang kelembagaan birokrasi pemerintah daerah baik struktur maupun fungsi adalah sebuah keniscayaan, merupakan sesuatu yang tidak terhindarkan. Hal tersebut dilakukan dengan pembenahan terhadap sumber daya terutama manusia menjadi prasyarat dasar yang harus dapat terselesaikan. Berkaitan dengan hal itu, pembenahan Pegawai Negeri Sipil pada jabatan struktural harus dengan mengedepankan kelayakan dan kepatutan secara transparan agar dapat melaksanakan fungsi-fungsinya secara tepat. Menurut Bapak Elia L. Rumangun, S.STP selaku Kepala Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana mengatakan bahwa, untuk mencapai reformasi dan revitalisi birokrasi masih ada beberapa permasalahan dan kendala-kendala yang berhubungan dengan proses promosi pengangkatan dalam jabatan struktural guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Lebih lanjut lewat wawancara tersebut, didapatkan informasi mengenai faktor penghambat yang kadang kala menjadi dilematis dalam pengangkatan jabatan struktural di antaranya:

1. Pengusulan atau rekrutmen calon pejabat struktural untuk mengisi jabatan yang kosong tidak pernah sampai ke level bawah. Dalam artian bahwa, ada Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten namun dikarenakan kewenangan mutlak untuk mengusulkan staf yang akan dipromosikan ada pada pimpinan maka pada umumnya Ia menentukan Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural hanya yang berkenan dengan hati pimpinannya. Hal ini memang hanya baru sebatas diusulkan saja akan tetapi memiliki peluang bagi Pegawai Negeri tersebut dalam mengisi jabatan yang kosong tersebut. Hal tersebut sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan

Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, sehingga apapun yang dilakukan Pejabat Pembina Kepegawaian sepanjang persyaratan normal dipenuhi oleh calon pejabat struktural maka semuanya itu dianggap sah saja.

2. Pengaturan sistem karier belum maksimal dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Perencanaan karier penting karena menunjuk pada perkembangan pegawai dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai dalam organisasi sebagai salah satu penilaian objektif dalam promosi jabatan sehingga dari segi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil yang rata-rata belum memenuhi syarat untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural dan masih adanya penempatan Pegawai Negeri Sipil kedalam jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan dapat diminimalisir.
3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja masih sangat rendah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik. Ada sebagian kecil Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dalam arti tidak menaati ketentuan yang berlaku, misalkan dalam hal jam kerja (tidak masuk kantor tanpa prosedur). Hal ini juga menjadi hambatan dalam mendukung pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Apabila dipromosikan dan diangkat dalam jabatan maka tidaklah akan profesional dan produktif dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.³²

Bapak Elia L. Rumangun, S.STP menjelaskan bahwa hambatan dan kendala tidak dapat dipungkiri karena masih saja terjadi sampai saat ini di lingkup pemerintah Kabupaten Kaimana. Bahwa untuk menciptakan pelayanan publik yang baik dan maksimal tentu saja haruslah menempatkan sumber daya manusia aparatur yang kompeten, memiliki disiplin serta semangat kerja yang tinggi, namun karena keterbatasan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah Kabupaten

³² Elia L. Rumangun, S.STP selaku Kepala Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana, wawancara pribadi tanggal 08 Februari 2018

Kaimana maka mau tidak mau harus disesuaikan dengan kebutuhan tiap-tiap organisasi perangkat daerah. Kenyataanya Pegawai Negeri Sipil tersebut tetap saja dapat menduduki jabatan, dengan konsekuensi bahwa ketika sudah diadakan pelantikan haruslah segera mungkin agar Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan sesuai dengan karakteristik jabatan yang diembankan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.³³

³³ Elia Lerixon Rumangun, S.STP selaku Kepala Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana, wawancara pribadi tanggal 08 Februari 2018