

PNS DI MATA MASYARAKAT ANTARA HARAPAN DAN REALITA

AHMAD ROZALI, S.Kom.

*Assessor SDM Aparatur Ahli Pertama UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*

Dewasa ini Pegawai Negeri Sipil tidak lagi hanya dianggap sekedar pekerjaan tetapi sudah menjadi sebuah profesi yang harus memiliki kompetensi untuk menjaga profesionalitas pengembannya. Selama ini Pegawai Negeri Sipil mempunyai presenden yang kurang baik di mata masyarakat. Hal ini terjadi karena masyarakat Indonesia sudah mengalami krisis kepercayaan terhadap aparaturnya pemerintah tersebut. Akibat kinerja mereka yang dinilai sangat buruk, tingkat kedisiplinan yang kurang, pelayanan yang sangat jauh dari kata berkualitas, bahkan tidak jarang terjadi pungutan liar.

Kondisi ini sangat familiar dijumpai terutama di masa lalu ketika reformasi birokrasi belum gencar digalakkan oleh pemerintah. Hal itu mungkin saja dipengaruhi berbagai faktor antara lain : proses perekrutan para calon abdi negara tersebut, penempatan dan pendistribusian yang belum tepat dan sesuai sasaran -baik karena tidak sesuai jalur pendidikan formal dengan posisi yang ditempati maupun minat dan bakat para pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan dan menjadikan para pegawai menjadi kurang produktif, penghasilan yang kecil dan pas-pasan, ketidakjelasan pola pengembangan karier bagi para pegawai, atau memang tingkat kesadaran dari "oknum" pegawai tersebut yang sangat rendah.

Menyikapi kondisi diatas, saat ini pemerintah sudah mengeluarkan berbagai skema pengelolaan pegawai dalam berbagai aturan berikut petunjuk teknis pelaksanaannya. Sebut saja UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dengan perubahannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN yang meliputi : penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengangkatan dalam jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan ASN.

Sedangkan untuk mengatur pegawai pemerintah terkait masalah disiplin antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, dan yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ditambah lagi dengan banyak dan ketatnya aturan terkait KKN yang seharusnya membuat para Pegawai Negeri Sipil enggan untuk melakukan pungli maupun menerima gratifikasi dalam menyelenggarakan tugas dan jabatannya.

Pada sisi lain, mewujudkan pemerintahan efektif dan ideal diperlukan pegawai yang berkompeten dibidangnya sesuai amanat UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 yang berupaya untuk penerapan sistem merit di Indonesia dalam tata kelola pemerintahan dengan menitikberatkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Adapun kompetensi yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 yaitu Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural dan Teknis.

Untuk melakukan pengukuran kompetensi sendiri Kementerian PAN-RB telah mengeluarkan Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017 dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 26 Tahun 2019 untuk menjadi pedoman. Sementara pengukuran kompetensi teknis dapat berpedoman pada Permenpan-RB Nomor 409 Tahun 2019. Ini merupakan metode pendekatan/penelusuran, dan diakui secara akademis, agar pegawai yang diamanahi suatu jabatan adalah orang yang tepat dan mampu memberikan kinerja bermutu bagi publik dan organisasinya sendiri.

Melalui instrumen aturan yang telah ada, seharusnya pengelolaan Pegawai Negeri Sipil sejak proses perekrutan hingga pemberhentian sudah cukup mumpuni untuk menghasilkan kualitas kinerja yang optimal sesuai harapan masyarakat dan pemerintah itu sendiri. Ditambah lagi mekanisme pengaturan dan sanksi sampai pada urusan kehadiran tepat waktu, waktu istirahat dan waktu usai jam kerja yang tidak dipercepat, serta dibarengi dengan perbaikan kompensasi (tunjangan kinerja/tambahan penghasilan), kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai Standar Operasional dan Prosedur (SOP) yang telah dimiliki masing-masing unit kerjanya.

Ada optimisme, citra PNS sebagaimana diawal artikel ini bisa terhapuskan. Tinggal bagaimana para pimpinan mau dan berkomitmen untuk menerapkan aturan-aturan tersebut secara sungguh-sungguh di instansinya masing-masing. Tanpa pandang bulu terhadap bawahannya sehingga tidak tercipta ruang sekecil apapun untuk para pegawai dapat bermalas-malasan sebagaimana kritik yang kerap dikeluhkan masyarakat.

Terlebih lagi bagi instansi (pemda) yang sudah memiliki jabatan fungsional yang terkait dengan manajemen kepegawaian dan pengawasan. Baik itu penilai kompetensi, pengembangan aparatur, pengawas internal dan fungsional lain yang berkaitan dengan pengelolaan Pegawai Negeri Sipil. Kesemuanya harus dapat dimanfaatkan (dilengkapi dengan kewenangan tentunya) untuk mengawasi, menilai dan mengembangkan kompetensi. Jika perlu sampai melakukan sanksi yang dijatuhkan kepada mereka yang masih acuh dan kerap melanggar aturan. Atau sebaliknya memberi reward bagi pegawai yang berkinerja baik.

Kiranya PNS masa kini dan masa datang akan berkinerja lebih baik dan mampu tampil dengan realita yang sama dengan harapan masyarakat. Semoga bermanfaat.

BIODATA PENULIS

A. Identitas Diri

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Nama | : Ahmad Rozali, S.Kom. |
| 2. NIP | : 198802202015031006 |
| 3. Jabatan | : Assessor SDM Aparatur Pertama |
| 4. Pangkat / Golru | : Penata Muda Tk. I, III/b |
| 5. Unit Kerja | : UPT Penkom Pegawai BKD Prov. Sulteng |
| 6. Jenis Kelamin | : Pria |
| 7. Tempat dan Tanggal Lahir | : Palu, 20 Februari 1988 |
| 8. Alamat Rumah | : Jl. Samudera II No. 75 D, Palu |

B. Riwayat Jabatan: 1. Pengelola dan Pemelihara Piranti TI – 2015; 2. Pengelola Data – 2018; 3. Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Pertama - 2019

C. Riwayat Pendidikan: 1. SD: Tahun 2000; 2. SMP: Tahun 2003; 3. SMA: Tahun 2006; 4. S1 Teknik Informatika: Tahun 2011