

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pembangunan nasional, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat penting sebagai perangkat pemerintah. Hal ini dikarenakan ASN adalah salah satu unsur yang paling strategis dan dominan dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Pengelolaan ASN diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023, yang secara khusus mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan memberikan batasan istilah yang digunakan dalam regulasinya. Pokok-pokok pengaturan yang tercantum dalam undang-undang ini meliputi: 1) Penguatan pengawasan terhadap Sistem Merit; 2) Penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); 3) Kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) Penataan tenaga honorer; serta 5) Digitalisasi manajemen ASN, termasuk transformasi komponen dalam manajemen ASN.

Pegawai ASN mencakup PNS dan PPPK. Pegawai ASN memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan umum serta pembangunan nasional. Peran ini dilakukan melalui penerapan kebijakan serta pemberian layanan publik yang profesional, tanpa pengaruh politik, dan bersih dari korupsi, kolusi, serta nepotisme. Batas usia pensiun bagi Pegawai ASN diatur sebagai berikut: a) Untuk jabatan manajerial, usia pensiun adalah 60 tahun untuk pejabat

pimpinan tinggi utama, madya, dan pratama, serta 58 tahun bagi pejabat administrator dan pengawas; b) Untuk jabatan nonmanajerial, usia pensiun ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan untuk pejabat fungsional, dan 58 tahun bagi pejabat pelaksana.

Pegawai ASN di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah bertugas mendukung Gubernur dalam menjalankan fungsi pendukung pemerintahan di bidang keuangan, khususnya pada sub-fungsi pendapatan yang merupakan wewenang daerah. Dalam menjalankan tugas tersebut, Badan Pengelola Pendapatan Daerah memiliki sejumlah fungsi yang mendukung pelaksanaannya:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan, pajak kendaraan bermotor, retribusi dan pendapatan lain, dan evaluasi dan pembinaan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan, pajak kendaraan bermotor, retribusi dan pendapatan lain, dan evaluasi dan pembinaan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan, pajak kendaraan bermotor, retribusi dan pendapatan lain, dan evaluasi dan pembinaan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang pengolahan data dan pengembangan

pendapatan, pajak kendaraan bermotor, retribusi dan pendapatan lain, dan evaluasi dan pembinaan;

5. Pelaksanaan dan Pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah, memiliki tugas untuk menyusun kebijakan di bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan, pajak kendaraan bermotor, retribusi dan pendapatan lain, dan evaluasi dan pembinaan. Pada tingkat nasional pembinaan dan pengawasan manajemen ASN pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah dikoordinasikan oleh Menteri Dalam Negeri dan dikoordinasikan oleh Gubernur pada tingkat daerah.

Pegawai ASN sebagai aparatur sekaligus sumber daya manusia (SDM) berperan sangat vital. ASN bertanggung jawab melaksanakan pemerintahan, melakukan perumusan terhadap kebijakan negara, serta menjalankan berbagai tugas pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini untuk rekrutmen ASN dalam proses penyusunan formasi dan pengadaan ASN yang diharapkan oleh Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui penerapan manajemen kepegawaian yang tepat dan objektif, meliputi penetapan pegawai, proses rekrutmen atau pengadaan pegawai, serta evaluasi kinerja pegawai.

Proses penetapan kebutuhan ASN di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah disertakan kerja akademik melalui analisis jabatan, beban kerja, kompetensi dan kebutuhan, selanjutnya hasil dari analisis tersebut di usulkan ke Badan Kepegawaiaan Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah untuk diakomodir dalam pengisian jabatan pegawai di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Namun demikian hasil dari pengusulan pegawai ASN ke BKD Provinsi Jawa Tengah tersebut belum mencapai jumlah yang ditetapkan di kebutuhan pegawai. Proses penyusunan formasi dan pengadaan PNS di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan fakta secara keseluruhan penempatan pegawai belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi serta syarat yang diperlukan bagi pegawai menduduki suatu jabatan. Hal ini terlihat dari banyaknya beban kerja yang diterima oleh pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Proses penyusunan formasi dan pengadaan ASN di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah masih menghadapi berbagai kendala. Pengadaan ASN dinilai belum efektif karena tidak sepenuhnya tepat sasaran, kurang efisien dalam penggunaan biaya dan waktu, serta sebagian diidentifikasi masih terindikasi praktik KKN akibat minimnya transparansi dan akuntabilitas, hal tersebut dikarenakan keputusan penetapan pegawai berada di Badan Kepegawaiaan Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dikarenakan adanya pola penyusunan formasi dan pengadaan ASN yang masih didasari oleh kebijakan politis '*family system*'.

Selain itu, kegagalan pemerintah dalam mereformasi pada subsistem terkait menghasilkan birokrat yang ditandai oleh perilaku tidak bermoral (*moral hazard*) serta ketimpangan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (*lack of competencies*).

Meskipun reformasi telah dilaksanakan, berbagai masalah masih terjadi. Pemerintah Indonesia pada dasarnya telah berupaya memperbaiki manajemen kepegawaian dan meningkatkan pelayanan publik. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memotivasi pegawai serta membangun kembali kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Diharapkan, peningkatan kinerja birokrasi dalam pelayanan publik dapat memulihkan citra pemerintah di mata publik. Dengan pelayanan publik yang berkualitas, kepercayaan dan kepuasan masyarakat dapat terbangun kembali, sehingga legitimasi pemerintah di mata publik pun dapat diperoleh kembali.

Penelitian sebelumnya mengenai penyusunan formasi dan pengadaan ASN pernah dilakukan oleh Agustien Ahungsehiwu Aling, Daud Liando dan Very Londa (2017), Anggun Perwita Sari (2019), Wala Erpurini (2019), Nur Azizah, Dematria Pringgabayu, Kunto Ajibroto (2020), Irmayanti Alin (2021), Kurnia Tri Hermawan, Indah Gilang Pusparani dan Dodi Solihudin (2023) yang menghasilkan penelitian bahwa penempatan pegawai ASN di instansi pemerintahan sudah dapat berjalan dengan tepat dan baik sesuai dengan kebutuhan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dijalankan oleh Entang Am (2017) yang menghasilkan penelitian bahwa penempatan pegawai ASN di instansi pemerintahan belum terlaksana dengan tepat. Hasil penelitian

yang berbeda tersebut menunjukkan gap penelitian dimana pentingnya diteliti lebih lanjut terkait proses pengadaan atau rekrutmen pegawai ASN di instansi pemerintahan.

Kajian penelitian mengenai penyusunan formasi dan pengadaan ASN akan dilakukan pada pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dewasa ini pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah kinerjanya masih belum maksimal dalam pengelolaan manajemen kepegawaian. Oleh karena itu, diperlukan dorongan bagi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan perumusan beberapa alternatif kebijakan guna membuat manajemen rekrutmen kepegawaian mengalami peningkatan, sehingga kualitas pelayanan publik dapat terwujud dengan optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, serta terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian mengenai Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN Di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena organisasi dan penelitian terdahulu di atas, maka muncul pertanyaan penelitian berikut : “Bagaimana Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah ke Badan Kepegawaiaan Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah : “Untuk menganalisis Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah ke Badan Kepegawaiaan Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah”

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empirik tentang penyusunan formasi dan pengadaan ASN di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pembanding untuk penelitian sebelumnya sekaligus berfungsi sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang mengangkat tema serupa mengenai manajemen kepegawaian dalam penetapan kebutuhan pegawai dan proses pengajuan pegawai di kemudian hari.
- c. Penelitian ini adalah aplikasi dari berbagai teori administrasi publik yang penulis terima di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan untuk berbagai pihak yang berkepentingan, termasuk instansi pemerintah maupun perusahaan swasta mengenai proses pengusulan

pegawai dalam penetapan kebutuhan pegawai dan proses rekrutmen pegawai.

- b. Menyediakan informasi untuk berbagai pihak terkait, terutama Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dalam merumuskan kebijakan di bidang kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan manajemen SDM, khususnya dalam penetapan kebutuhan pegawai dan proses rekrutmen. Langkah ini sangat penting untuk mendukung perkembangan organisasi di masa mendatang.

1.5 Sistematika Tesis

Dalam rangka mengetahui keseluruhan dari konteks atau isi tesis ini, maka sistematika penulisan dalam penelitian tesis ini disusun dengan uraian sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini, akan dibahas terkait dengan uraian latar belakang yang dijadikan sebagai alasan dilakukannya penelitian ini, keaslian penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Uraian latar belakang yang dibahas pada bab ini mengkaji terkait permasalahan yang terjadi pada saat manajemen rekrutmen kepegawaian. Bagian keaslian penelitian digunakan untuk menunjukkan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu dan sebagai acuan dalam penelitian ini.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab II pada penelitian ini membahas terkait dengan kajian teori yang digunakan dengan mendeskripsikan secara umum bagaimana manajemen rekrutmen kepegawaian

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab III pada penelitian ini metode penelitian menguraikan mengenai tipe penelitian, ruang lingkup/fokus, fenomena penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, pemilihan informan, obyek penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV. ANALISIS/PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab IV pada penelitian ini menguraikan tentang analisis hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian

BAB V. PENUTUP

Bab V dalam penelitian ini hanya berisi kesimpulan dan saran yang didapatkan dari hasil penelitian. Kesimpulan ini harus dapat menjawab tujuan penelitian, sehingga sesuai dengan topik penelitian yang ingin dikaji oleh penulis. Saran berisikan masukan untuk perbaikan sistem yang ada ada instansi.