BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja para pegawainya. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang dimana memiliki tempat untuk melaksanakan aktivitas pengorganisasian oleh anggota organisasi itu sendiri. Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan prioritas utama yang harus di perhatikan oleh setiap pemimpin. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Analisis jabatan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja pegawai, evaluasi ini dapat dilaksanakan sekali dalam setahun tapi kembali kepada organisasi yang akan melakukan penilaian. Penilaian kinerja pegawai tersebut dapat menjadi acuan bagi badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan, pangkat serta golongan bagi seorang pegawai. Penempatan aparatur pada setiap jabatan perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Kesesuaian keterampilan dan keahlian yang dimiliki sekiranya mampu menguasai jabatan yang diberikan.

Analisis jabatan diperlukan dalam organisasi untuk pembentukan kelembagaan yang lebih komprehensiif, kepegawaian dan

ketatalaksanaan, serta pelatihan tentang kinerja untuk menciptakan aparatur yang berkompeten. Pengertian jabatan struktural menurut PP nomor 13 tahun 2002 adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Pengangkatan jabatan struktural merupakan salah satu bagian dari manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk menempatkan ASN yang memiliki kompetensi, kualifikasi, dan integritas pada jabatan tertentu dalam struktur organisasi pemerintahan. Proses ini merupakan upaya untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, dan profesional. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pengangkatan jabatan struktural dalam organisasi pemerintahan menjadi faktor strategis yang menentukan kinerja birokrasi. Pengangkatan jabatan struktural dalam UU No. 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa hanya Pegawai ASN yang dapat menduduki jabatan tersebut, dengan beberapa pengecualian tertentu. Jabatan struktural memiliki fungsi penting dalam memastikan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik secara efektif. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat berbagai persoalan dalam proses pengangkatan jabatan struktural di daerah, termasuk di Kabupaten Sorong Selatan.

Maka untuk menjawab problematika ketidakteraturan mengenai pengangkatan jabatan struktural tersebut, pemerintah berusaha menjabarkan pengaturannya melalui Surat Edaran Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB) No. 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengangkatan Jabatan Struktural yang Lowong di Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut mengamanahkan bahwa pengangkatan jabatan struktural dapat dilakukan secara terbuka dengan syarat berdasarkan peraturan pemerintah tersebut.

Pengangkatan jabatan struktural di pemerintahan daerah memiliki peran penting dalam menjamin efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme birokrasi. Namun, dalam praktiknya, pengangkatan pejabat struktural seringkali dihadapkan pada tantangan, seperti:

a. Kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam seleksi,
b. Potensi ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan jabatan yang diisi,
c. Pengaruh politik dalam pengangkatan pejabat,
d. Tantangan dalam menerapkan sistem merit.

Di Kabupaten Sorong Selatan, proses pengangkatan jabatan struktural tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif dan teknis, tetapi juga harus mempertimbangkan kebijakan afirmatif terhadap Orang Asli Papua (OAP) sebagai bentuk implementasi Otonomi Khusus. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua (diubah dengan UU No. 2 Tahun 2021), menyatakan. Pasal 12 ayat (1): Orang Asli Papua diberi kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan daerah sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Adapun permasalahan yang terjadi dikabupaten Sorong Selatan sendiri bahwa ASN yang dilantik belum tentu memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai standar jabatan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemetaan dan pembinaan karier yang baik. Terbatasnya ASN yang memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi atau administrator, baik dari segi pangkat, pendidikan, maupun pengalaman.

Tabel . Data Pejabat Struktural

No	Nama	Pangkat / Golongan	Jabatan
1	SANDRA V. ANGGARATHI DERMAW	Penata Muda (III/a)	Sub Bagian Tata Usaha (TU)
2.	ONA IRIBARAM	Penata Muda (III/a)	Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
3	OBAJA DUWIT, S.Kom	Penata Muda (III/a)	Sub Bidang Dokumentasi
4	TILOVA S.P. KRIMADI, S.Tr.IP	Penata Muda Tk.I	Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi
5	MARKUS KEMESFLE	Penata Muda (III/a)	Sub Bidang Pengembangan Kompentensi

dengan demikian, perlu dilakukan analisis lebih mendalam terkait mekanisme pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural di Kabupaten Sorong Selatan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi serta tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme pengangkatan jabatan struktural di Kabupaten Sorong Selatan?
2. Faktor apa saja yang memengaruhi pengangkatan jabatan struktural di Kabupaten Sorong Selatan?
3. Bagaimana upaya perbaikan yang dapat dilakukan dalam pengangkatan jabatan struktural di masa mendatang?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis proses pengangkatan jabatan struktural di Kabupaten Sorong.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pengangkatan jabatan struktural.
3. Menilai dampak pengangkatan jabatan struktural terhadap efektivitas kinerja organisasi perangkat daerah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

   Memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengangkatan jabatan struktural di sektor publik

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemerintah pusat maupun daerah, dalam menentukan pejabat structural. Penelitian ini bermanfaat bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong Selatan yang mana Memberikan gambaran objektif mengenai pelaksanaan pengangkatan jabatan struktural saat ini. Serta Memberikan kontribusi kepada pemerintah kabupaten Sorong Selatan