

Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengangkatan PNS pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama : BKPSDM Kota Kendari

Nurhikmah Farian Ningrum ¹; Muh. Nasir ²; Rahman ³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo, nurhikmahfn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Metode Penelitian ini adalah kualitatif dengan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip transparansi dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup Pemerintah Kota Kendari belum optimal, karena mekanisme pengangkatan bersifat internal dan hanya terbuka sebatas pengumuman pendaftaran dan hasil, sehingga masyarakat tidak mengetahui proses-proses dari kebijakan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Faktor politik masih mempengaruhi pengambilan keputusan akhir Kepala Daerah (Walikota) dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Kemudian, penerapan prinsip Akuntabilitas dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup Pemerintah Kota Kendari, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari sebagai pelaksana fungsi Kepegawaian di Kota Kendari belum maksimal dalam menggunakan wewenang.

Kata kunci : *Akuntabilitas, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Transparansi.*

Abstract

This study aims to find out how the application of the principles of transparency and accountability in the Appointment of Civil Servants (PNS) in the positions of Primary High Leaders. The research method in this study is qualitative where the data obtained from the results of interviews with informants, namely employees of the Kendari City Personnel and Human Resources Development Agency, then the data obtained were analyzed and concluded. The results of the research showed that the application of the principle of transparency in the process of appointing Civil Servants at the High Leadership Position (JPT) Pratama in the Kendari City government is not optimal. Because the appointment mechanism is internal and only open to the announcement of registration and results, so that the public does not know the processes of the policy for the appointment of the Primary High Leadership Position (JPT). Political factors still influence the final decision making of the Regional Head (Mayor) in the selection of the Primary High Leadership Position (JPT) within the Kendari City Government. Then, the application of the principle of Accountability in the process of appointing Civil Servants to the High Leadership Position (JPT) Pratama in the Kendari City Government Scope, the Kendari City Personnel and Human Resources Development Agency as the executor of the civil service function in Kendari City has not been maximal in using its authority.

Keywords : *Accountability, High Leadership Position Pratama, Transparency*

Pendahuluan

Dinamika perkembangan global maupun nasional saat ini, memiliki berbagai permasalahan yang harus menjadi perhatian semua pihak. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) telah lama dikampanyekan di Indonesia. Di Indonesia saat ini tuntutan masyarakat terhadap penerapan prinsip tata kelola pemerintahan (*good governance*) pada lembaga birokrasi kita sangat besar, sehingga mendorong pemerintah untuk menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur dan efektif. Hal ini tentunya didasari oleh masyarakat yang melihat fenomena KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) yang sudah menjadi suatu budaya.

Mewujudkan pemerintahan yang efektif dan sesuai dengan pemerintahan yang baik, diperlukan penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang termaksud dalam prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Transparansi dan akuntabilitas memiliki keterikatan satu sama lain, transparansi memiliki aspek utama pada kebebasan memperoleh informasi sedangkan akuntabilitas lebih pada pertanggungjawaban terhadap aktivitas yang dilakukan, sehingga dengan hal tersebut dapat mewujudkan pemerintahan yang bertanggung jawab.

Dalam mewujudkan hal tersebut tentunya dibutuhkan keberanian Pemerintah daerah untuk mereformasi birokrasinya. Setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah, bahwa Pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus pelayanan publik, dan meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di daerahnya.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil dalam setiap organisasi pemerintahan mempunyai peranan yang sangat penting, sebab pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat, mempunyai peranan penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, adil, makmur dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, wujud pelaksanaan peranan Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Nasional. Fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan Kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan kepegawaian.

Menurut (Suratno 2018:3) salah satu persoalan mendasar yang masih dihadapi oleh berbagai organisasi pemerintahan di Indonesia adalah penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam kebijakan penempatan

aparatur dalam jabatan, terutama di level jabatan struktural. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menawarkan perubahan besar dalam paradigma Manajemen sumber daya manusia birokrasi Indonesia. Pada pokoknya, melalui Undang-undang ASN ini tata kelola Aparatur Sipil Negara ini dilaksanakan melalui pendekatan sistem merit dan dengan tegas menolak *spoil system*.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu pasal 108 ayat 3 dan 4, bahwa Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berkaitan dengan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di daerah, salah satu instansi di daerah yang menangani bidang kepegawaian dan menerapkan sistem merit dalam manajemen kepegawaian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari yang merupakan unit kerja yang memiliki tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Walikota dalam menyusun kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi sumber daya manusia Pemerintahan di Kota Kendari.

Namun pada kenyataannya proses pelaksanaan dan penyelenggaraannya banyak mengalami kendala sehingga membutuhkan peraturan yang baik, karena kedudukan Jabatan Struktural dalam hal ini Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sangatlah rentan dengan penyimpangan-penyimpangan atau kepentingan pribadi yang mendominasi seperti kepentingan politik, kerabat keluarga dan lain-lain. Hal ini tentunya dapat menghambat terwujudnya pemerintahan yang baik terutama dalam hal Manajemen Pegawai Negeri Sipil . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di BKPSDM Kota Kendari

Metode

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan pengamatan, wawancara, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Semiawan 2010:2). Jika ada data yang nantinya membentuk angka itu hanya pendukung dalam analisis dan penarikan kesimpulan penelitian. Penelitian ini akan mendeskripsikan fenomena atau peristiwa yang terjadi

dalam penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup Pemerintah Kota Kendari. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah pegawai pejabat yang berwenang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari dan Pegawai Negeri Sipil yaitu pejabat Struktural di Lingkup Pemerintah Kota Kendari. Data dianalisis dengan langkah; pengumpulan data, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Penerapan Prinsip Transparansi dalam Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

a. Informasi Tentang Kebijakan

Seleksi terbuka atau pengisian JPT secara terbuka merupakan proses pengisian JPT yang dilaksanakan melalui uji kompetensi secara terbuka/transparan dengan maksud tujuan untuk mendapatkan aparatur yang mempunyai kemampuan, kompetensi dan integritas untuk mengisi jabatan tertentu dengan efisien dan efektif. Dalam peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang mendefinisikan bahwa seleksi terbuka merupakan pengumuman lowongan pengisian JPT wajib dilaksanakan secara terbuka melalui media cetak nasional/media elektronik.

Melalui hasil wawancara yang dilakukan penulis, penelitian mengenai informasi tentang kebijakan dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama melalui Uji Kompetensi/ Seleksi terbuka tahun 2021 dan Uji Kompetensi Rotasi/Mutasi 2022 yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari, diketahui bahwa mekanisme pengangkatan bersifat tertutup dan hanya terbuka sebatas pengumuman pendaftaran dan hasil. Hal tersebut bertolak belakang dengan pendapat ahli yaitu menurut (Hariyoso, S 2002) yang menyatakan bahwa ada empat bentuk implikasi transparansi yang diperlukan yaitu sebagai berikut : (1) semua informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik harus terbuka bagi siapa saja. Ketidakterbukaan informasi akan mendorong terjadinya penyelewengan; (2) mekanisme kontrol tidak akan terjadi jika tidak ada keterbukaan dalam memperoleh akses informasi; (3) masyarakat harus memiliki akses untuk memperoleh semua informasi/ dokumen yang berkaitan dengan publik; dan (4) semua informasi tersebut harus dapat/mudah dimengerti oleh masyarakat.

Sehubungan dengan pendapat ahli diatas, hal serupa juga dinyatakan oleh pendapat ahli lainnya yaitu menurut (Widodo:10) transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat memberikan

makna yang sangat berarti yakni disamping sebagai salah satu wujud pertanggung jawaban pemerintah kepada rakyat, kecuali itu pula dapat menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau *good governance* dan juga dapat mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).

Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis, penulis menyimpulkan bahwa dalam hal pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Lingkup Pemerintah Kota Kendari, transparansi atau keterbukaan informasi harus memiliki makna kebijakan terbuka bagi pengawasan, informasi yang disampaikan mencakup setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh masyarakat dan hal tersebut tentunya menjadi evaluasi bagi pemerintah Kota Kendari khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari sebagai pelaksana fungsi kepegawaian

b. Proses Pelaksanaan

Pelaksanaan seleksi merupakan tahap kedua dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Proses seleksi adalah proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar, ada begitu banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat. Sedangkan pelaksanaan seleksi adalah bagian penting dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama untuk pengadaan pegawai, dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik itu dari segi jumlah dan mutu, hal tersebut tentunya akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas.

Dari hasil keterangan wawancara dengan para narasumber menyebutkan pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan tahap – tahap pertama, pengumuman lowongan jabatan yang dilakukan secara terbuka dalam bentuk surat edaran, melalui papan pengumuman, media cetak /elektronik , online/internet. Pendaftaran dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS yang memenuhi persyaratan.

Proses seleksi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari seharusnya berpedoman pada regulasi yang telah ditetapkan, yaitu pedoman pokok untuk melaksanakan seleksi atau spesifikasi jabatan karena dari situlah dapat diketahui kualitas Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan. Adapun tahapannya telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara

Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, aturan tersebut secara garis besar terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.

c. Hasil yang dicapai

Selain dalam proses pelaksanaannya, hasil dari seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tidak dapat menjamin seutuhnya bahwa pejabat yang dipilih tersebut memang berkompeten. Bahkan sering terjadi, saat proses seleksi terbuka dilaksanakan, tidak banyak ASN yang bersedia untuk melamar, sehingga peserta yang mengikuti seleksi terbuka memang terkadang bukan orang-orang yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi, namun adanya dorongan bahkan paksaan kepada pegawai tersebut untuk mengikuti seleksi. Kondisi ini memang terjadi akibat tidak adanya data base khusus yang berisi tentang talenta talenta terbaik yang ada, sehingga seleksi dibuka sebagai bentuk *free competition*, siapa saja dapat melamar.

Mekanisme menjamin sistem keterbukaan dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dilaksanakan oleh pejabat Eselon II dan Eselon III di Lingkup Pemerintah Kota Kendari. Para pejabat yang sudah sesuai dengan syarat atau kualifikasi diwajibkan untuk mengikuti seleksi tersebut, untuk merotasi tata kelola pemerintahan demi terciptanya pemerintahan yang baik di Lingkup Pemerintah Kota Kendari.

Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Kota Kendari menghasilkan 3 orang pejabat yang masuk 3 besar dari masing-masing Jabatan yang dilamar. Kemudian, untuk memilih salah satu dari 3 orang pejabat tersebut dan dilantik, Walikota Kendari sebagai Kepala Daerah menggunakan hak prerogatif sebagai Kepala Daerah. Hak tersebut digunakan Walikota dalam penetapan pejabat yang baru dalam posisi jabatan yang kosong. Wewenang Walikota sangat berpengaruh dan nilai tertinggi tidak menjamin karena hal tersebut merupakan kewenangan Walikota. Maka dari itu, penulis berpendapat bahwa politisasi dalam penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama peluangnya sangat besar terjadi.

Maka dari itu, seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa politisasi sangat berpeluang besar untuk terjadi dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dan hal tersebut merupakan bentuk ketidaknetralan Kepala Daerah (Walikota) sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian di Daerah. Memperhatikan beberapa praktek penyelenggaraan pemerintah yaitu, proses Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama masih terdapat kritik dari berbagai pihak, yang menyatakan bahwa seleksi terbuka untuk promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) masih tetap seperti pada sistem yang lama dan tidak berdasarkan pada sistem merit tetapi berdasarkan pada *spoil system*, dan

siapa yang pandai membangun hubungan emosional atau dekat dengan Kepala Daerah (Gubernur, Walikota/Bupati) maka itulah yang akan dipilih dan diangkat dalam jabatan tersebut. Sistem seleksi yang dilakukan saat ini hanya prosesnya saja yang berubah, tetapi pejabat yang diinginkan oleh kepala daerah yang pada akhirnya yang dipilih dan ditetapkan.

2. Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

a. Komitmen

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari dalam hal ini menggunakan wewenang untuk pelayanan kepegawaian yaitu salah satunya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Kinerja aparatur pemerintah dalam mengemban amanah masyarakat tentunya harus optimal, sehingga komitmen dari pimpinan memiliki peranan untuk memotivasi dan mengevaluasi jajarannya.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) komitmen organisasi merupakan salah satu fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, ada salah satu pendapat ahli yaitu menurut (Sujana, 2012:9) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Kepemimpinan merupakan salah satu indikator penentu dalam mekanisme sebuah organisasi yang berarti pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja aparat birokrasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, komitmen pimpinan dan bawahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari tentunya akan berdampak dengan kinerja dan kebijakan dalam proses pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, dengan dijalankannya fungsi-fungsi kepegawaian yang baik, nantinya akan mempengaruhi terwujudnya Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang secara tidak langsung masyarakat akan turut merasakan hasil pelayanan secara optimal.

b. Konsisten

Dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Lingkup Pemerintah Kota Kendari,

secara konsisten yaitu kesesuaian dengan regulasi belum sepenuhnya terpenuhi dan terbukti masih ada indikasi politik. Tujuan organisasi seharusnya konsisten dengan tugas dan fungsinya, secara kolektif tujuan organisasi menggambarkan arah strategik organisasi dan perbaikan yang ingin diciptakan sesuai fungsi organisasi, konsisten merupakan sikap kerja yang terstruktur.

Indikasi terjadinya jual beli jabatan dan KKN untuk pengangkatan pegawai dalam jabatan masih marak terjadi saat ini, hal tersebut disebabkan karena arus reformasi yang keblablasan. Fenomena ini terjadi tidak terlepas dari kegiatan politik uang dalam kampanye akan membuat pasangan calon terpilih akan berupaya untuk mengembalikan dana kampanye yang telah dikeluarkan saat kampanye. Hal tersebut tentunya bertolak belakang dengan konsep birokrasi yang dikemukakan Max Weber, seorang sosiolog Jerman. Weber mengibaratkan birokrasi sebagai sebuah mesin yang siap menjalankan dan mewujudkan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pejabat-pejabat pemerintahan tanpa terkontaminasi dengan tujuan atau kepentingan pribadi.

Hal diatas sejalan dengan pendapat dari (Ramadian, A., Mohamad Rizan, M. M., & Suhud, U. 2021:17) dalam bukunya menjelaskan bahwa etika birokrasi sangat penting sebagai panduan atau norma bagi aparat birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat dan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi, kelompok, dan organisasinya. Etika diarahkan pada kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas

Secara teoritik reformasi birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (Sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya merupakan Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit.

c. Tepat Sasaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari sebagai lindung sektor dalam melaksanakan fungsi kepegawaian di Kota Kendari tentunya memiliki tata cara dalam melaksanakan proses pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang tepat sasaran.

Tepat sasaran merupakan salah satu indikator dari akuntabilitas. Tepat sasaran dapat diartikan sebagai efektivitas, efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Dalam perspektif reformasi birokrasi dimaknai bahwa sebuah proses dan sistem yang diciptakan secara rasional yaitu untuk menjamin mekanisme

dan sistem kerja yang teratur, pasti dan mudah dikendalikan sehingga hasil akhirnya tepat.

Mengenai penjelasan diatas, (Ma'ruf, J. 2018:20) dalam bukunya berjudul *Assessment Center* menjelaskan bahwa setidaknya ada 5 hal penting yang mendasari indeks efektivitas pemerintah, yaitu: 1). Kualitas pelayanan publik; 2). Kualitas sumber daya ASN; 3). Independensi birokrasi dan tekanan politik; 4). Kualitas formulasi dan implementasi kebijakan; 5). Kredibilitas dan komitmen pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan publik.

Mengenai indikator tepat sasaran dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama berhubungan dengan pendapat ahli yaitu menurut (Sumakul, T.W. 2021:8) yang menyatakan bahwa reformasi kepegawaian merupakan salah satu sub sistem reformasi birokrasi. Keberhasilan reformasi birokrasi akan sangat ditentukan oleh keberhasilan reformasi kepegawaian. Reformasi kepegawaian merupakan upaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Terutama pada aspek penataan sumber daya manusia aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Sesuai dengan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di luar dari batas-batas itu suatu tindakan pemerintah merupakan suatu tindakan tanpa wewenang. Tindakan tanpa wewenang yang dimaksud adalah materi, ruang, dan waktu. Maka dari itu, dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, tetap dilaksanakan secara tepat sesuai aturan dan sesuai sasaran dari aturan yang telah ditetapkan tersebut. Tentunya hal ini menjadi pertanggung jawaban bagi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari untuk selalu berlandaskan pada tujuannya agar mencapai keefektifitasannya.

d. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki visi “Mewujudkan Aparatur Negara yang berkpribadian bersih, dan berkompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi”. Visi tersebut menggambarkan cita-cita pemerintah Indonesia untuk menjadikan aparatur negara di lingkungan instansi Pemerintah pusat ataupun daerah yang memiliki kepribadian yang bersih dan akuntabel dalam menjalankan tugasnya, serta selalu berusaha untuk

berkinerja lebih tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa narasumber, pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup pemerintah Kota Kendari yaitu Terkait dengan visi misi pemerintah Kota dalam menjalankan roda pemerintahan dengan, menciptakan kota kendari yang layak huni berbasis ekologi, informasi dan teknologi. Maka prioritas dari BKPSDM sendiri adalah bahwa ASN harus memiliki kompetensi teknis di bidangnya, ASN juga harus memiliki kemampuan teknologi, alat komunikasi dan jejaring. Hal tersebut sejalan dengan pendapat ahli yaitu (Bhudianto, 2017:3) bahwa Pegawai ASN bertugas: (1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan (3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat dan dari hal tersebutlah dapat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Kemudian, ketika organisasi mengetahui apa tujuannya (visi, misi, dan program yang akan dilakukan) organisasi dapat mengarahkan Sumber Daya Manusia (SDM) nya untuk dapat mempertanggungjawabkan keberadaannya. Dengan kata lain bahwa, organisasi dapat mempertanggungjawabkan bagaimana mereka menggunakan SDM-nya secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi pegawai, sistem ini menjamin keadilan dan juga menyediakan ruang keterbukaan dalam perjalanan karir seorang pegawai.

e. Jujur, objektif, transparan dan inovatif

Penelitian mengenai akuntabilitas dalam proses pelaksanaan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup pemerintah kota kendari dapat dikatakan memenuhi syarat akuntabilitas jika dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 serta permenpan-RB Nomor 13 Tahun 2014. Pengambilan keputusan secara akuntabel dan beretika berarti dapat membuat keputusan dan tindakan yang tepat dan akurat.

Secara garis besar pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama tentunya harus jujur, objektif, transparan dan inovatif agar bisa secara akuntabel melaksanakan sebuah

kebijakan yang dilaksanakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Syahrudi Rasul dalam (Ratih 2018:4), akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misinya. Implementasi akuntabilitas dilakukan melalui pendekatan strategis, yang akan mengakomodasi perubahan-perubahan cepat yang terjadi pada organisasi dan secepatnya menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, sebagai antisipasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

Penulis berpendapat bahwa untuk tercapainya harapan untuk menumbuhkan kinerja Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari maka dibutuhkan aparat yang harus memiliki kejujuran, inovatif dalam melahirkan ide-ide baru dalam melaksanakan atau merumuskan suatu pekerjaan dan tanggap dalam merespon permasalahan yang terjadi pada saat melaksanakan sebuah pekerjaan. Apalagi dalam hal pelaksanaan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, yang menjadi salah tugas pokok untuk mengembangkan karir para ASN di Lingkup Pemerintah Kota Kendari.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Penerapan prinsip transparansi dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup pemerintah Kota Kendari belum optimal. Karena mekanisme pengangkatan bersifat internal dan hanya terbuka sebatas pengumuman pendaftaran dan hasil, sehingga masyarakat tidak mengetahui proses-proses dari kebijakan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Hal tersebut tentunya bertolak belakang dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 tahun 2014 tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah. Kemudian, faktor politis masih mempengaruhi pengambilan keputusan akhir yaitu Kepala Daerah (Walikota) dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkup Pemerintah Kota Kendari. Penerapan prinsip Akuntabilitas dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Lingkup Pemerintah Kota Kendari, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari sebagai pelaksana fungsi kepegawaian di Kota Kendari belum maksimal dalam menggunakan wewenangnya.

Referensi

- Bhudianto, Wahyu. (2017). "Manajemen Pegawai Aparatur Sipil Negara Menuju Good Governance." *Transformasi* 1(28). *ejurnal.unisri.ac.id*
- Hariyoso, S. (2002). "Pembaruan birokrasi dan kebijaksanaan publik". *Jakarta: Peradaban*".
- Ma'ruf, J. (2018). "Assessment Center." *Gramedia Pustaka Utama*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Ramadian, A., Mohamad Rizan, M. M., & Suhud, U. (2021). "Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara". *Ahlimedia Book*.
- Ratih. 2018. "Penerapan Prinsip Good Governance Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar." *repository.unibos.ac.id*
- Semiawan, Conny R. (2010). "Metode Penelitian Kualitatif". *Grasindo*.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Sumakul, T. W. (2021). Kajian Yuridis Pelaksanaan Seleksi Terbuka Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Lex Administratum*, 9(2).
- Suratno, Suratno. (2018). "Penempatan Pegawai Pada Jabatan Struktural (Studi Deskriptif Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kabupaten Bengkulu Tengah Tahun 2015)." *Jurnal Governance Dan Administrasi Publik* 2(1): 1–14.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
- Widodo, Andiek, Widyaiswara Muda. (2003). "Implementasi Prinsip Transparansi Guna Mewujudkan Good Governance." http://bdksurabayakemenag.id/p3/data/uploaded/dokumen/Implementasi_Prinsip_Transparansi_Guna_Mewujudkan_Good_Governance_ok.pdf