



PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jl. Ahmad Yani No. 10 Gedung Islamic Center Karawang Telp. (0267) 845 0633

Penempatan Jabatan Struktural Bagi ASN, Karena Suka atau Tidak Suka...???

Karawang, WJ Group

Merit Sistem itu adalah suatu sistem penempatan ASN pada jabatan, yang betul-betul berdasarkan kompetensi. Setiap ASN harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu dari pejabat tersebut. Model Merit Sistem ini sudah diterapkan di negara-negara maju.

Namun di daerah-daerah di Indonesia, termasuk di Karawang, masih banyak ditemukan penempatan seorang pejabat yang tidak sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimilikinya. Bahkan lebih condong hanya berdasarkan suka atau tidak suka dari petinggi yang menentukannya.

“Ke depannya penempatan ASN dalam jabatannya tidak boleh lagi berdasarkan “suka atau tidak suka”. Tapi harus berdasarkan kompetensi individu. ASN Indonesia harus semakin baik untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Diakui atau tidak bahwa rendahnya kompetensi dan kualifikasi ASN, yang berdampak terhadap kinerja dan pelayanan publik yang rendah. “Demikian di katakan oleh Ketua Forum Komunikasi Masyarakat Karawang (FKMK) E. Sutisna kepada WJ Group, Senin, 9 Juli 2018 di Sekretariat FKMK

Selanjutnya Sutisna mengatakan, “Karena kesalahan penempatan ASN itulah yang menjadi salah satu penyebab rendahnya kompetensi dan kualifikasi ASN, sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja dan pelayanan publik di Kabupaten. Hal ini disebabkan karena adanya indikasi kesalahan dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) kabupaten Karawang selama ini, pada saat menempatkan ASN di Dinas atau Instansi terkait, tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi, atau pendidikan ASN yang bersangkutan.

Diakui atau tidak, itulah



kesalahan dari Baperjakat Kabupaten Karawang, pada saat menempatkan ASN, yang tidak sesuai dengan keahlian dan ilmu, yang dimiliki ASN yang bersangkutan,” tutur Sutisna.

Ditambahkannya, “Jika penempatannya sesuai, tidak ada istilah kinerja maupun pelayanan publik, yang rendah, meski tanpa dukungan anggaran. Karena itu sudah menjadi tanggungjawab moral, untuk melayani masyarakat sesuai dengan tupoksinya.” tandasnya

Menurut Sutisna, apabila penempatan ASN itu tepat dan sesuai kompetensi dan kualifikasi serta sesuai dengan pendidikan serta ilmu yang dimiliki ASN yang bersangkutan pasti akan menunjukkan kinerja dan prestasi yang sesuai harapan publik dan profesional.

Salah satu ASN yang memiliki kompetensi dan pendidikan sesuai dengan persyaratan Merit Sistem ternyata tidak ditempatkan pada jabatannya karena ada unsur “suka atau tidak suka”, utamanya pesanan dari Kepala Dinas/Intansinya.

Senada dengan Sutisna,

Kabid Pengembangan Pegawai ASN BKPSDM Jajang Jaenedin. S.STP. MM BKPSDM Jajang dengan gamblang mengatakan, “Silahkan saja minta kepada Kepala Dinasnya yang bersangkutan, apakah Dia “suka atau tidak suka” untuk ditempatkan di Dinasnya.” kata Jajang.

Bahkan ia menduga, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang Asep Aang Rahmatullah, S.STP.MP telah dengan sengaja mengganjal karier ASN yang bersangkutan dengan dalil jabatan itu tidak harus di mintaminta.

Namun ia tidak mendetail, nama dari pejabat yang diduga diganjal karier ASN nya oleh Asep Aang Rahmatullah, S.STP.MP tersebut. Selanjutnya Jajang mengatakan, bahwa manajemen karier pada instansi pemerintah sesuai PP Nomor 11/2017 tentang Manajemen ASN disebutkan pada pasal (162) dan (163) dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalitas PNS. Setiap instansi peme-

rintah wajib memiliki Sistem Informasi Manajemen Karier yang merupakan bagian terintegrasi dari Sistem Informasi ASN. Manajemen karier menjelaskan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi.

Pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengembangan karier PNS dijelaskan secara rinci pada pasal (176) sampai dengan pasal (187).

Manajemen pengembangan dapat dilakukan melalui mutasi, dan/atau promosi atau penugasan khusus. Pengembangan kompetensi dijelaskan pada pasal (203) merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

“Pengembangan kompetensi secara rinci dijelaskan pada pasal (204) sampai dengan pasal (225). Pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi dan nasional.”katanya (Jamal)