



## MODEL KONTRAK JABATAN PIMPINAN TINGGI DALAM TINJAUAN UNDANG UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh: Ajib Rakhmawanto

### PENDAHULUAN

Merespon berbagai isu tentang penyelenggaraan pemerintahan khususnya pada peningkatan profesionalisme pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah menetapkan Undang Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sebagai landasan untuk melakukan reformasi dibidang aparatur negara. UU ini sebagai pengganti UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Lahirnya UU ASN merupakan modal dasar untuk mewujudkan cita-cita reformasi birokrasi dibidang *human capital* ASN. Disinilah pentingnya manajemen ASN yang profesional untuk meningkatkan kompetensi pada seluruh jajaran pegawai ASN. Mengingat banyaknya jumlah ASN dengan *mind seat* dan *culure seat* tradisional yang

selama ini berjalan, tidaklah mudah bagi instansi pemerintah untuk penyelenggaraan manajemen ASN sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN tersebut. Namun demikian apapun kondisinya, ASN merupakan aset negara yang perlu dibina, dikembangkan, dan kelola secara baik dengan cara melakukan perubahan kearah yang lebih baik dan profesional.

ASN sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi perlu di perbaiki dan ditata ulang dengan prinsip-prinsip manajemen modern. Paradigma baru manajemen ASN memandang perlu ada perubahan dalam pengelolaan ASN, dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan pada hak dan kewajiban individual pegawai menuju pespektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan SDM secara strategis (*strategic human resource management*). Untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai ASN perlu dibangun sistem manajemen ASN yang profesional dan terintegrasi (*unified sytem*). Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan asas “merit” yang menekankan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan

### Ringkasan Eksekutif

- Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) merupakan konsep baru dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran strategis dalam pemerintahan.
- Pejabat yang menduduki JPT dikontrak selama 5 tahun untuk memenuhi target kinerja sesuai perjanjian atau kontrak kinerja.
- Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak memenuhi target kinerja sebagaimana diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun, diberikan kesempatan 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak menunjukkan perbaikan kinerja akan diseleksi ulang/uji kompetensi kembali.
- Berdasarkan hasil uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dipindahkan pada jabatan lain atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah (demosi).

Penanggungjawab : Margi Prayitno  
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto  
Editor : Tobirin  
Design Grafis : Santosa  
Sekretariat : Heri Noviyanto  
Sirkulasi : Hamid Mumawan  
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur  
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang\_bkn@yahoo.com

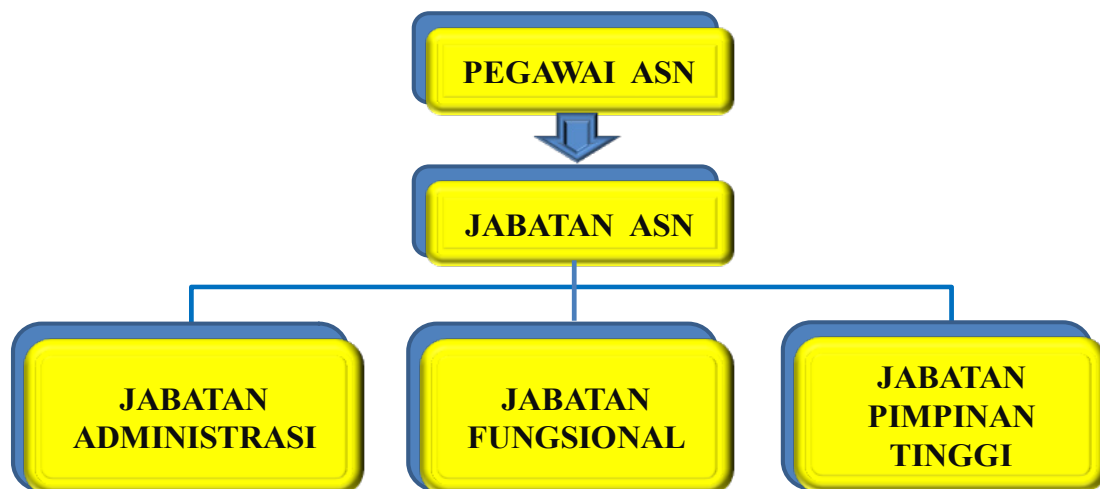
persyaratan yang dimiliki oleh calon pegawai dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi yang sejalan dengan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Para pejabat ASN, khususnya Pejabat Pimpinan Tinggi sebagai penentu arah dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintahan menjadi garda terdepan yang menjadi panutan, dan penentu arah dalam memberikan *service* kepada publik. Oleh karena itu menempatkan pegawai ASN pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) harus selektif yang betul-betul bisa mendapatkan pejabat yang kompeten dibidangnya. Sistem manajemen ASN diarahkan untuk mendapatkan pejabat ASN yang profesional. Sistem rekrutmen JPT (sebelumnya dikenal dengan istilah Eselon/Struktural) polanya diubah dengan *merit system* melalui pelamaran, seleksi, dan kontrak kinerja jabatan yang jelas, obyektif, dan transparan sebagaimana telah diamanatkan dalam UU ASN. Kajian strategis ini mencoba mengeksplor pada batasan bagaimanakah model kontrak JPT ASN sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN?. Tujuannya untuk memberikan gambaran tentang *design* kontrak JPT ASN.

## JABATAN PIMPINAN TINGGI

Semenjak UU ASN ditetapkan, jabatan ASN untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mengenal lagi istilah Eselonisasi, yang ada JPT, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Administrasi. Dalam Bab I Pasal 1 UU ASN disebutkan bahwa JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Gambar. Struktur Jabatan ASN



JPT merupakan konsep baru yang memiliki peran strategis dalam birokrasi pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional. Pejabat Pimpinan Tinggi ASN berfungsi memimpin dan mendorong setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah melalui; (1) Kepeloporan dalam bidang keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan, kepemimpinan manajemen; (2) Mengembangkan kerjasama dengan instansi lain; (3) Keteladanan dalam mengamalkan nilai-nilai dasar ASN dan kode etik ASN. Berdasarkan data statistik BKN per Juni 2016, jumlah pegawai ASN untuk PNS mencapai 4.538.154. Dari jumlah tersebut terdapat 443.281 atau 9,77% menduduki Jabatan Manajerial (Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas), 2.310.033 atau 50,90% menduduki Jabatan Fungsional, dan sisanya 1.784.840 atau 39,33% menduduki Jabatan Pelaksana.

## MERESPON TEORI BIROKRASI MARX WEBER

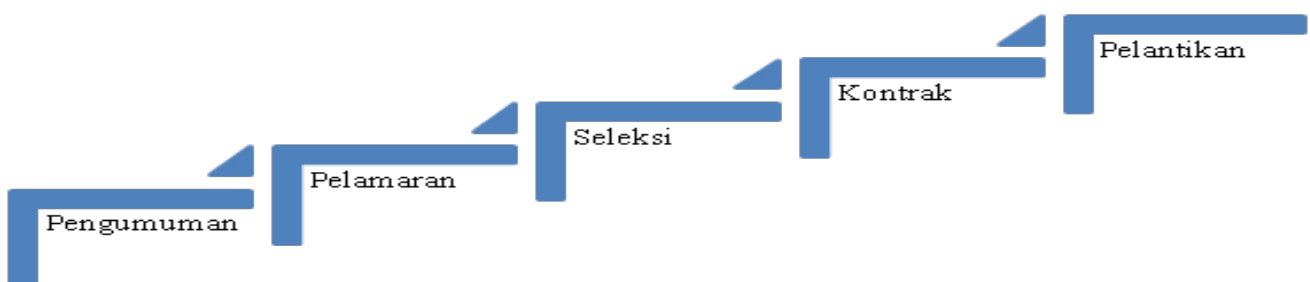
Seorang ilmuwan sosial tersohor bernama Marx Weber mengatakan bahwa birokrasi yang ideal dan rasional memiliki tipe; (1) Pejabat secara rasional bebas tetapi dibatasi oleh jabatannya; (2) Jabatan disusun oleh tingkat hierarki dari atas ke bawah dan kesamping dengan konsekuensi berupa perbedaan kekuasaan; (3) Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki itu secara spesifik berbeda satu sama lain; (4) Setiap pejabat mempunyai **kontrak jabatan** yang harus dijalankan; (5) Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi dan profesionalitasnya; (6) Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun; (7) Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas; (8) Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya untuk kepentingan pribadi; (9) Setiap pejabat berada dibawah pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara disiplin (<http://rizkie-library.blogspot.co.id>).

Dalam implementasi di beberapa birokrasi pemerintahan pemikiran Weber ini tidaklah mudah diterapkan. Dari sembilan (9) item konsepsi Weber bila dicermati hampir semuanya belum sepenuhnya dirasakan. Hal ini mengingat pengaruh budaya (*culture*) dan sistem pemerintahan yang diterapkan masing-masing negara berbeda, bahkan dalam satu negara luas yang mempunyai banyak etnis seperti di Indonesia. Perubahan *culture* sebagai pola pembangunan karakter birokrasi pemerintahan yang dominan dipengaruhi “kekuasaan” harus dibenahi dan dibangun dengan sistem yang rasional. Jabatan bukan milik orang per orang, pimpinan, instansi tertentu, ataupun partai politik yang berkuasa, sehingga menempatkan pejabat tanpa melalui proses seleksi yang transparan dan mengabaikan aspek-aspek obyektivitas segera ditinggalkan. Harapan terbentuknya pemerintahan yang profesional seharusnya dengan merealisasikan sistem merit dalam pengangkatan JPT ASN.



## KONTRAK JABATAN

Sebagaimana tertuang dalam UU ASN Bab IX Pasal 117, bahwa JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun. Artinya Pimpinan Tinggi hanya mempunyai masa jabatan dengan kontrak kinerja selama lima tahun. Apabila dalam kurun waktu lima tahun Pimpinan tinggi telah berhasil atau selesai menjalankan kontrak kerja/jabatannya, tentunya masa kerja jabatan/kontraknya sebagai JPT telah selesai. Oleh karena itu bila Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut ingin menduduki JPT yang sama atau JPT lainnya, harus mengikuti seleksi kembali. Pola ini dapat dimaknai bahwa seorang Pejabat Pimpinan Tinggi tidak serta merta secara otomatis diperpanjang atau dimutasi pada JPT lainnya, tanpa adanya proses seleksi kompetensi (berbasis merit) serta adanya kontrak jabatan/kerja baru.



Pejabat Pimpinan Tinggi dalam menjalankan tugasnya harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian atau kontrak kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya dan mengikuti segala ketentuan lain yang ditetapkan. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak memenuhi kinerja sebagaimana diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, akan diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya. Apabila Pejabat Pimpinan Tinggi tidak menunjukkan perbaikan kinerja, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang/uji kompetensi kembali. Berdasarkan hasil uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah (demosi) bila tidak mempunyai kompetensi sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi.

## PENUTUP

Obyektivitas pengangkatan dan penetapan pegawai ASN dalam JPT ditentukan berdasarkan sistem merit yang mensyaratkan adanya kesesuaian antara kualifikasi jabatan dengan kompetensi pegawai. Sistem merit menekankan profesionalisme pada pengisian JPT ASN dalam birokrasi pemerintahan, dimana hanya seorang pegawai yang mempunyai kompetensi dan keahlian yang dapat menduduki JPT tersebut. Sistem rekrutmen JPT dilaksanakan secara profesional, terbuka, dan independen yang memberikan kesempatan kepada setiap pegawai ASN yang memenuhi syarat kompetensi dapat melamar. JPT ASN hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun, apabila Pejabat Pimpinan Tinggi ingin menduduki JPT yang sama atau JPT lainnya harus mengikuti seleksi kembali. Pejabat Pimpinan Tinggi dalam menjalankan tugasnya harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian atau kontrak kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya. Bila JPT tidak dapat memenuhi target kerja akan diseleksi kembali, dimutasi, atau dapat demosi.

## REKOMENDASI KEBIJAKAN

- Salah satu materi seleksi JPT ASN adalah menyampaikan visi misi pada jabatan yang dilamar yang nantinya dapat dijadikan bahan kontrak jabatan.
- Komiten bagi semua stakeholders instansi dalam menerapkan kontrak JPT ASN.
- Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan JPT ASN konsisten atas kontrak jabatan yang telah disepakati.
- PPK tidak boleh memutasi JPT ASN yang belum habis masa kontraknya sepanjang JPT tersebut tidak melanggar aturan/ketentuan hukum.
- Membuat regulasi khusus tentang kontrak JPT ASN.

### TIJAUAN PUSTAKA

Maulana, Rizki. Teori Birokrasi Max Weber. <http://rizkie-library.blogspot.co.id/2015/10/teori-birokrasi-max-weber.html>. (online). Diakses 7/6/2017

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara  
PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

