

PROBLEMATIKA TATA KELOLA ASN DI MASA PEMERINTAHAN TRANSISI

Senin, 02 Oktober 2023 - Ita Wijayanti

Dalam pelaksanaan penilaian kepatuhan terhadap standar pelayanan publik terhadap pemerintah daerah, yang dilaksanakan Perwakilan Ombudsman RI Kalimantan Selatan tahun 2023, penulis menemukan fakta menarik terkait jumlah sumber daya manusia (SDM). Hampir di seluruh dinas pada pemda di Provinsi Kalsel menghadapi kekurangan jumlah pegawai apabila disesuaikan dengan standar analisis beban kerja. Kondisi tersebut berdampak pada optimalisasi program kerja dinas serta penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat di daerah.

Padahal telah disampaikan oleh pimpinan pada dinas yang dinilai, bahwa mereka selalu menyusun dan melaporkan kebutuhan jumlah pegawai serta melaksanakan pemetaan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dengan mempertimbangkan dinamika perkembangan kebutuhan organisasi. Sebagaimana diwajibkan dalam inti Pasal 5 PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Hal lain yang terjadi dalam tata kelola manajemen PNS di Kalimantan Selatan, yakni pada beberapa pemerintah kabupaten masih banyak kepala dinas pada SKPD yang masih dijabat oleh pelaksana tugas (Plt). Banyak Plt yang mengisi kekosongan jabatan kepala dinas, menjalankan tugasnya terlampau lama bahkan lebih dari satu tahun. Padahal telah diatur bahwa PNS yang ditunjuk sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas, melaksanakan tugasnya untuk paling lama tiga bulan. Dapat dilakukan perpanjangan paling lama tiga bulan. Maka paling lama pelaksana harian atau pelaksana tugas boleh ditunjuk selama enam bulan tidak lebih. Adapun ketentuan tersebut telah mengacu kepada Surat Edaran BKN Nomor 2/SE/VII/2019 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian.

Sebagaimana diatur dalam surat edaran BKN tersebut, banyak keterbatasan kewenangan bagi pelaksana harian dan pelaksana tugas dalam menjalankan urusan keorganisasian suatu dinas. Meskipun pelaksana harian dan pelaksana ditunjuk untuk melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, namun pejabat pelaksana harian dan pelaksana tugas tidak berwenang untuk mengambil keputusan maupun tindakan yang bersifat strategis. Serta keputusan yang berdampak pada perubahan status hukum dalam aspek kepegawaian, meliputi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai. Dengan keterbatasan kewenangan bagi pejabat pelaksana harian dan pelaksana tugas, untuk mengambil langkah strategis, maka hal ini akan mempengaruhi jalannya roda pemerintahan.

Persoalan penunjukan pelaksana harian dan pelaksana tugas ini, biasanya terjadi dalam proses "pemerintahan transisi". Apabila tidak segera diambil sikap oleh pimpinan tertinggi manajemen pegawai di daerah (bupati/wali kota), maka akan berdampak pada optimalisasi program kerja pada dinas di bawah pimpinannya.

Perlu menjadi perhatian, bilamana dihadapkan dengan persoalan batasan kewenangan pelaksana harian dan pelaksana tugas. Bagaimana apabila dalam masa pemerintahan transisi tersebut, diperlukan suatu kebijakan strategis namun pada dinas terkait masih dijabat oleh pelaksana tugas.

Bila menakar kewenangannya, apakah ada sanksi yang diberikan, misalkan ada pelaksana tugas yang melakukan sesuatu di luar apa yang menjadi kewenangannya sebagaimana telah diatur. Apakah ada perlindungan hukum bagi pelaksana tugas dalam menjalankan tugasnya, mengingat dalam Surat Edaran BKN No.2/SE/VII/2019, pejabat yang ditunjuk sebagai pelaksana harian maupun pelaksana tugas tidak dilantik dan diambil sumpahnya, tidak ditetapkan melalui keputusan melainkan cukup dengan surat perintah dari pejabat pemerintahan lebih tinggi yang memberikan mandat.

Kembali, apabila dihadapkan dengan kewenangannya, pejabat pemerintahan yang memperoleh wewenang melalui

mandat, selain tidak berwenang untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi dan kepegawaian, pejabat pelaksana harian dan pelaksana tugas juga tidak berwenang mengambil keputusan yang berdampak pada alokasi anggaran. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 14 Ayat (7) UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Hal tersebut dapat menyebabkan distribusi alokasi anggaran terkait pelayanan publik, khususnya barang publik dalam bentuk fisik yang berkenaan dengan pengadaan, tidak boleh diambil keputusan oleh pejabat pelaksana harian dan pelaksana tugas. Sehingga nilai kemanfaatan atas alokasi anggaran yang menunjang pelayanan publik tidak dapat berjalan optimal.

Atas kondisi tersebut, maka diperlukan komitmen dari pimpinan daerah untuk segera mengisi kekosongan pejabat, di lingkup tata kelola organisasi di bawah kepemimpinannya. Dimulai dengan pembentukan panitia seleksi serta berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara untuk melaksanakan seleksi pengisian pejabat organisasi di bawah kepemimpinannya. Apabila telah diperoleh hasil seleksi, maka diharapkan pimpinan daerah segera melantik pejabat definitif tersebut. Tujuannya agar tugas pokok organisasi maupun dinas dapat berjalan maksimal, alokasi anggaran program satu tahunan dinas yang membutuhkan keputusan strategis kepada dinas atau organisasi dapat dimaksimalkan nilai kemanfaatannya.

Selain itu, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) pun dituntut untuk peka akan kondisi tersebut, sebagai pengawas dalam jalannya program dan roda pemerintahan di daerah. Tujuannya agar penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat, dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Penulis :

Benny Sanjaya, S.H., M.H

Kepala Keasistenan Pencegahan Maladministrasi Ombudsman RI Provinsi Kalimantan Selatan