

RENCANA PENGHAPUSAN KASN DAN MASA DEPAN SISTEM MERIT

Komisi II DPR RI mengusulkan pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam Revisi UU ASN. Alasannya, KASN tak memiliki kepentingan kuat dan perlu perampingan kelembagaan. Terdapat tiga poin perubahan dalam naskah akademik UU ASN, salah satunya pembubaran KASN. Namun, usulan tersebut tidak didasarkan pada bukti empiris yang telah diuji. Tidak satupun mencantumkan sumber penelitian primer yang relevan dengan poin yang diajukan. Padahal, sumber penelitian yang teruji merupakan syarat naskah akademik sebagaimana diatur dalam Pedoman Naskah Akademik, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. M.HH-01.PP.01.01 Tahun 2008.

Alasan pertama DPR RI menghapus KASN yakni kepentingan KASN tidak jelas dalam UU ASN. Terutama, dalam pelaksanaan tugas, wewenang dan penegakan hukum. Padahal, dalam ketentuan KASN dan Pasal 25 UU ASN sudah jelas bahwa poin tugas KASN berbeda dengan kementerian dan lembaga lain. Poin-poin tersebut yakni fungsi pengawasan dengan prinsip kemandirian dan kebebasan dari intervensi politik. Maka, argumentasi ketidakjelasan kepentingan adalah argumentasi lemah bagi pembubaran KASN.

Alasan lain yang dikemukakan dalam naskah akademik yakni perampingan struktur organisasi. DPR RI menilai tidak perlu membentuk komisi jika kinerja kementerian belum optimal. Padahal, selain untuk meningkatkan kinerja, KASN dibentuk untuk memperkuat netralitas penerapan sistem merit. Menjamin netralitas pengawasan sistem merit pada badan internal organisasi berisiko pada kurangnya independensi sistem kontrol. Beberapa pengujian dengan metode wacana dan analisis regresi terhadap 2.802 pegawai menunjukkan bahwa terdapat politisasi birokrasi dan jual beli jabatan bahkan di kementerian (Noors, 2019).

Pengujian lain dengan metode longitudinal menunjukkan Lembaga penegak hukum pada eksternal birokrasi terbukti mengurangi korupsi dan meningkatkan akuntabilitas ASN (Aranha, 2018). Dalam naskah akademik revisi UU ASN, DPR RI tidak memberi jalan lain untuk menjamin sistem merit jika fungsi KASN dipindah ke kementerian. DPR RI mengajukan pembubaran ASN dengan bukti lemah dan menganggap pembubaran KASN sebagai solusi efisiensi birokrasi.

Di sisi lain, kinerja KASN telah menunjukkan bahwa sistem merit semakin ditegakkan. Sistem merit merupakan tombak kompetensi dan kinerja pemerintahan. Sistem merit merupakan sebuah sistem manajemen ASN yang mendasarkan pada kualifikasi dan kompetensi ASN di luar kedekatannya dengan pejabat, suku, agama, dan identitas lain yang melekat. Dalam sebuah pengujian korelasi Pearson, sistem merit memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap berbagai indeks tata kelola yang disusun badan dunia seperti indeks efektivitas pemerintahan, indeks persepsi korupsi, indeks pembangunan manusia, indeks kepercayaan politik, dan indeks daya beli per kapita (Charron et al., 2015).

Data panel dan analisis potong lintang juga menunjukkan sistem merit berkontribusi positif pada penerapan regulasi yang lebih baik (Nistotskaya & Cingolani, 2016). Studi eksperimental di negara berkembang juga mengungkap sistem merit meningkatkan motivasi ASN (Oliveros & Schuster, 2018). Jika beberapa penelitian menyatakan hasil empiris yang konsisten, maka, konsep yang diajukan semakin mendekati kebenaran.

Bagaimana KASN berkontribusi dalam sistem merit sejauh ini? Sejak 2015- 2018, data laporan KASN menunjukkan terdapat 955 pengaduan yang di dalamnya termasuk pelanggaran kode etik, politisasi seleksi jabatan, dan sistem merit ASN. Selain itu, 646 kasus telah ditangani. 325 juga ASN telah dijatuhi sanksi pelanggaran pemilihan kepala daerah

(Pilkada). KASN juga telah menerbitkan indeks sistem merit kementerian, lembaga, dan daerah (K/L/D) yang menjadi pendorong reformasi sistem merit. Dampak dari kinerja tersebut adalah meningkatnya skor indeks efektivitas pemerintah di Indonesia. Selain itu, kinerja KASN diharapkan dapat mengurangi potensi jual-beli jabatan yang secara empiris diprediksi KASN sekitar 160 trilyun rupiah.

Perampangan organisasi memang menjadi salah satu arus utama dalam diskursus pilihan kebijakan reformasi birokrasi dan sistem merit. Meski demikian, tidak ada satu vaksin abadi bagi penyakit birokrasi yang seragam seperti halnya perampangan. Sebelum kudeta militer pada 2019, Thailand gagal mencapai efisiensi keuangan setelah perampangan organisasi (Tjiptoherijanto, 2012).

Pengujian pada indeks efektivitas pemerintahan menunjukkan bukan ukuran birokrasi yang menyebabkan inefisiensi pada banyak negara. Melainkan, kompetensi, mentalitas, dan rasionalitas penyusun kebijakan. Dalam konteks Indonesia, pada studi yang dilakukan penulis, perampangan birokrasi yang tidak tepat justru menimbulkan dilema dalam penempatan ASN yang kompeten. Hal esensial yang perlu dikaji sebelum melakukan perampangan organisasi yakni analisis beban kerja, analisis jabatan, dan kompetensi yang diperlukan.

Dengan kinerja signifikan KASN dan bukti empiris di atas, DPR RI perlu meninjau secara ilmiah mengenai konsekuensi strategis penghapusan KASN. Jika tidak, usulan pembubaran yang lemah bukti merupakan ancaman terhadap sistem merit. Pada efek yang lebih luas, efektivitas pemerintahan, indeks korupsi, dan pertumbuhan ekonomi pun terancam. Sejarah telah mencatat bahwa tanpa intervensi pengawasan yang independen, ASN saat itu masih kurang kompeten, selain itu, ASN berhadapan dengan permasalahan politik praktis dalam birokrasi (Nurprojo, 2014). Kesalahan dalam penyusunan kebijakan merupakan hal wajar jika kita terus belajar dengan data dan tidak mengulanginya. Yang tidak wajar adalah mengulangi kesalahan tersebut dengan motif yang sama. (Pratiwi)

Referensi:

- Aranha, A. L. (2018). The Web of Accountability Institutions and Corruption Control in Brazil. *2018 OECD Global Anti-Corruption & Integrity Forum*, 24.
- Charron, N., Lapuente, V., Charron, N., & Charron, N. (2015). *Measuring Meritocracy in the Public Sector in Europe : A New National and Sub-National Indicator* (No. 8; WORKING PAPER SERIES 2015:8, Issue June).
- Nistotskaya, M., & Cingolani, L. (2016). Bureaucratic structure, regulatory quality, and entrepreneurship in a comparative perspective: Cross-sectional and panel data evidence. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(3), 519–534. <https://doi.org/10.1093/jopart/muv026>
- Noors, A. I. A. (2019). Analysis of the Implementation of Open Selection for Filling Senior Officer in Indonesia. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 1–6.
- Nurprojo, I. S. (2014). Merit System dan Politik Birokrasi di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 8(1), 45–52.
- Oliveros, V., & Schuster, C. (2018). Merit, Tenure, and Bureaucratic Behavior: Evidence From a Conjoint Experiment in the Dominican Republic. *Comparative Political Studies*, 51(6), 759–792. <https://doi.org/10.1177/0010414017710268>
- Tjiptoherijanto, P. (2012). *Civil Service Reforms in Thailand: Political Control and Corruption* (Volume II No.1/2012; Vol. 2, Issue 1). <http://www.lpem.org/repec/lpe/papers/201201.pdf>

