



POTENSI POLITISASI DALAM REKRUTMEN ASN

Daniah Kholda ¹, Danira Khaira Safina ², Nathan Egbert Latuheru ³, Muhammad Naufal Jabarullah ⁴

Department of Public Administration, Faculty of Administrative Science, Universitas Indonesia, Gedung M, Jl. Prof. DR. Selo Soemardjan, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat, 16424, Indonesia.

Abstract (English)

Government bureaucracy plays a crucial role in implementing all political decisions and managing them to serve the public interest. Members of the government bureaucracy, namely Civil Servants (ASN) consisting of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK), are selected through CPNS. By using descriptive qualitative research methods and literature studies, this essay examines the potential politicization in the recruitment process, the impact of politicization in the recruitment process, and provides solutions. The discussion reveals anomalies that serve as openings for politicization in the requirements and criteria that must be met by ASN and PPPK, one of which is the requirement for PPPK candidates to have a minimum of two years of relevant experience in the field of the applied position. This will impact the integrity and performance of ASN in the future.

Article History

Submitted: 12 Mei 2024

Accepted: 19 Mei 2024

Published: 20 Mei 2024

Key Words

politicization, ASN, and recruitment

Abstrak (Indonesia)

Birokrasi pemerintahan menjalankan tugas penting untuk melaksanakan segala keputusan politik dan mengelola atasnya untuk melayani kepentingan publik. Anggota birokrasi pemerintahan, yakni ASN yang terdiri atas PNS dan PPPK, diseleksi melalui CPNS. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan studi kepustakaan, esai ini menelaah potensi politisasi dalam proses rekrutmen, dampak politisasi dalam proses rekrutmen, serta memberikan solusi. Pembahasan menunjukkan kejanggalaan yang menjadi pembuka jalur politisasi ada dalam persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi ASN dan PPPK, salah satunya syarat bagi calon PPPK wajib berpengalaman minimal dua tahun di bidang yang relevan dengan jabatan yang dilamar. Hal ini akan berdampak pada integritas dan kinerja ASN kedepannya.

Sejarah Artikel

Submitted: 12 Mei 2024

Accepted: 19 Mei 2024

Published: 20 Mei 2024

Kata Kunci

politisasi, ASN, dan rekrutmen

PENDAHULUAN

Dalam suatu negara, birokrasi pemerintahan menjalankan tugas penting untuk melaksanakan dan mengelola segala keputusan politik untuk melayani kepentingan publik. Mengimplementasikannya dengan baik menjadi suatu hal yang penting dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* agar tujuan berbangsa dan bernegara dapat tercapai dengan baik. Berkebalikan dengan kondisi ideal tersebut,

realita yang kerap terjadi adalah fenomena politisasi birokrasi. Birokrasi (birokrat dalam hal individu) yang sewajibnya melayani masyarakat, berubah menjadi melayani penguasa atau politisi. Hal inilah yang menghalangi bekerjanya birokrasi secara profesional.

Teori yang dapat menjelaskan politisasi birokrasi adalah fenomena patron-klien. Menurut Aspinall (2019), patronase adalah fenomena ketika seorang patron memiliki klien di bawahnya. Patron





memberikan sejumlah perlindungan dan hak istimewa seperti jabatan, proyek, atau uang kepada klien. Sebagai timbal baliknya, klien menaati dan melayani patronnya. Dalam hal politisasi birokrasi, politisi dikategorikan sebagai patron dan calon dikategorikan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai klien. Patron membantu klien ketika rekrutmen ASN dan pada momen kenaikan jabatan saat sudah menjadi ASN. Kemudian klien akan membantu patron ketika kontestasi politik berlangsung. Selain saat kontestasi politik, klien pun akan menjadi ‘orang dalamnya’ patron, sewaktu-waktu ketika patron membutuhkan jabatan ASN untuk kepentingannya.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, klien akan berbalas budi ketika kontestasi politik. Tindakan ini merupakan salah satu pelanggaran atas netralitas ASN. Hal ini terlihat jelas di Jawa Barat pada Pilkada 2017, bahwasannya Bawaslu mengungkapkan Provinsi Jawa Barat menempati urutan ketiga pelanggaran netralitas ASN paling tinggi (Hayati, 2020). Kemudian pada Pilkada 2018, Bawaslu Republik Indonesia kembali mengungkapkan terdapat 721 kasus pelanggaran netralitas ASN. Pada Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) 2020, tercatat 2.034 ASN telah dilaporkan atas pelanggaran asas netralitas ASN. Kemudian, atas tindak lanjut, 1.579 ASN tersebut terbukti melanggar netralitas ASN. Data lain yang ditunjukkan oleh Indeks Kerawanan Pemilu (IKP) mengungkapkan bahwa pada Pilkada 2020 pelanggaran netralitas ASN menempati peringkat teratas dengan proporsi 167 kabupaten/kota dari 270 daerah. Tidak berhenti sampai disitu, pada Pemilu 2024, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) telah menerima 417 laporan dugaan pelanggaran netralitas ASN dan 197 di dalamnya terbukti melanggar netralitas ASN. (KASN, 2024)

Menurut Wakil Ketua KASN, Tasdik Kinanto, pelanggaran netralitas

ASN semakin menjadi-jadi. Para ASN menggunakan sumber daya birokrasi, merekayasa regulasi, mobilisasi sumber daya manusia, alokasi anggaran, bantuan program, hingga menggunakan fasilitas sarana/prasarana untuk mendukung salah satu pasangan calon. Ia mengungkapkan, kasus-kasus pelanggaran netralitas ASN dilakukan semakin secara sistemik, masif, dan terstruktur. Akan tetapi, peningkatan eskalasi ini tidak berbanding lurus dengan laporan pelanggaran yang terjadi (KASN, 2024). Hal ini menjadi anomali dan mengindikasikan terdapat fenomena gunung es. Bisa dikatakan bahwa angka yang pelanggaran netralitas lebih tinggi daripada yang telah diputuskan.

Menurut Rakhmawanto (2020), terdapat lima politisasi birokrasi, salah satunya politisasi terhadap rekrutmen pegawai ASN. Kolusi yang terjadi dilakukan dengan adanya kesepakatan dalam hal pemberian jatah posisi saat berlangsungnya penerimaan pegawai baru ASN, baik itu Pegawai Sipil Negara (PNS) maupun Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai yang sedari awal sudah masuk dengan fenomena patron-klien akan membelenggu pegawai tersebut. Pegawai tersebut akan terus menjadi ‘anjing politik’ patronnya yang sewaktu-waktu dapat digunakan, termasuk ketika pemilu berlangsung. Hal ini tentu melanggar asas netralitas dan integritas ASN.

Melihat kondisi di atas, terdapat urgensi yang tinggi dalam memperhatikan proses rekrutmen kepegawaian ASN demi menjaga netralitas ASN dari politisasi birokrasi. Sebagai gerbang awal, rekrutmen justru seharusnya menjadi proses ‘meminggirkan’ ASN-ASN yang berpotensi untuk tidak netral. Dengan demikian, penting untuk mengulas tentang proses rekrutmen dan potensi politisasi di dalamnya. Hal inilah yang coba untuk dianalisis dalam esai ini.

Commented [1]: <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/rat-usan-asn-langgar-netralitas-jelang-pemilu-lebih-sistemik-dan-nekat>

Commented [2]: <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/ka-sn-terima-417-laporan-dugaan-pelanggaran-netralitas-asn-sepanjang-pemilu-2024>

Commented [3]: <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/ka-sn-terima-417-laporan-dugaan-pelanggaran-netralitas-asn-sepanjang-pemilu-2024>

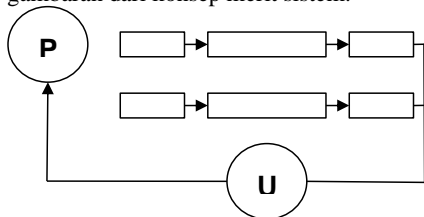




TINJAUAN TEORITIS

A. Konsep Sistem Merit

Dasar dari konsep sistem merit terdapat pada penggabungan pendekatan dari analisis kosakata, teori motivasi dan modifikasi perilaku. Berdasarkan konsep tersebut, sistem merit didefinisikan sebagai sistem pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan pada prestasi atau kinerja dari pegawai yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya penghasilan/jabatan/karir dari pegawai tersebut. Menurut Woodard (2005), konsep sistem merit mencerminkan bahwa faktor prestasi kerja merupakan pusat dari sistem ini atau dengan kata lain fokus utama sistem merit adalah dalam rangka perbaikan atau peningkatan prestasi kerja. Sistem merit sejalan dengan prestasi kinerja pegawai dengan reward yang didapatkan. Definisi sistem merit yang lain dikemukakan oleh Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (Brotoharsojo, 2003), yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi (merit), yaitu segenap perilaku kerja pegawai dalam wujudnya “baik atau buruk”, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai. Berikut gambaran dari konsep merit sistem:



Gambar 1. Konsep Sistem Merit

Sumber: Brotoharsojo, 2003

Menurut gambar diatas terlihat bahwa pusat dari sistem merit terletak pada prestasi kerjanya. Maka apabila prestasi kerja baik maka akan mendapatkan reward bisa berupa kenaikan gaji atau kenaikan pangkat dan apabila prestasinya buruk akan dikenakan punishment.

Elemen selanjutnya dari sistem merit yakni mengenai proses perekrutan

dan seleksi yang baik. Menurut Gatewood dan Field (2001), menemukan untuk menerapkan perekrutan dan seleksi yang baik, prosesnya perlu direncanakan dan dilaksanakan dengan hati-hati. Sebenarnya, hal itu harus dilakukan oleh bagian khusus dalam organisasi yang memiliki kemampuan untuk memprediksi dan menilai secara akurat kemampuan masing-masing bakat pemohon. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Prasodjo (2006), bahwasannya dalam hal rekrutmen dan seleksi, lembaga pelaksana harus dipisahkan dari lembaga pembuat kebijakan dan harus independen untuk menghindari konflik kepentingan. Dalam struktur implementasi, hubungan dalam rantai harus minimum; ada pencegahan dan intervensi di luar, dan ada kontrol atas pelaksanaannya (Prasodjo, 2006).

B. Konsep Politisasi Birokrasi

Berbicara mengenai politisasi birokrasi memerlukan persamaan perspektif terhadap dikotomi politik-administrasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Woodrow Wilson (1887):

“...administration lies outside the proper sphere of politics. Administrative questions are not political questions. Although politics sets the tasks for administration, it should not be suffered to manipulate its offices.”

Artinya, politisasi adalah campur tangan politik ke dalam pemerintahan. Dengan makna mendasar ini membawa kita untuk menyadari bahwa berbagai cara politik dapat memasuki ranah birokrasi. (Eichbaum & Shaw, 2008; Husted & Salomonsen, 2014; Peters, 2013). Politisasi birokrasi membuat birokrasi bekerja dan bertindak sesuai dengan kepentingan politik yang berkuasa. Politisasi berada pada dua sisi, sisi partai politik yang melakukan intervensi terhadap birokrasi dan sisi eksekutif yang mempolitisasi birokrasi demi kepentingan atau





kekuasaannya. Namun, keduanya memiliki kepentingan yang sama yakni melanggengkan kekuasaan (Martini, 2014: 7). Peters dan Pierre (2004) mendefinisikan politisasi sebagai “penggantian kriteria politik untuk kriteria berdasarkan prestasi dalam memilih, mempertahankan, promosi, penghargaan, dan mendisiplinkan anggota pelayanan publik.”

Politisasi birokrasi adalah politik yang mengintervensi birokrasi, partai politik, tim sukses, calon kepala daerah, calon kepala negara, atau petahana yang mencoba mengintervensi birokrasi untuk mendukung calon pembawa kepentingan kelompok. Proses ini terbilang rasional seperti konsep untung rugi telah menjadi tim sukses atau rasa bangga yang tumbuh karena primordialisme. Politisasi dipandang kurang efektif dibandingkan netralitas pemerintah birokrasi, yang merupakan dasar dari sistem merit birokrasi. Dengan adanya politisasi birokrasi, rakyat kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah atas ketidakadilan dalam menjalankan institusi pemerintah.

C. Konsep Patron-Klien

Menurut Stokes (2011), patron-klien adalah timbal-balik yang dilakukan patron kepada klien atas dasar dukungan elektoral. Ia menyebutkan, kriteria simpelnya adalah: “apakah kamu akan mendukung saya?” Lebih lanjut, menurut Robinson & Verdier (2003) patron-klien didefinisikan lebih sempit menjadi pertukaran antara jabatan pemerintahan dengan dukungan politik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa patron-klien adalah hubungan yang terbangun atas timbal-balik dengan patron memberikan sesuatu—seperti jabatan, perlindungan, ataupun materi—dan klien memberikan dukungan demi kepentingan politik patron. Dalam konteks politisasi birokrasi, patron erat kaitannya dengan politisi maupun partai politik. Merekalah yang kerap merawat, menjaga, dan mendukung kliennya. Klien dalam konteks politisasi

birokrasi, erat kaitannya dengan calon ASN ataupun ASN itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan esai ini adalah kualitatif deskriptif. Bogdan dan Biklen, dalam Sugiyono (2019), menjabarkan kualitatif deskriptif sebagai pendekatan yang berkaitan dengan pengumpulan data berupa kata-kata atau gambar yang kemudian dianalisis dan dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, dan keterkaitan antar kegiatan (Sukmadinata, 2011). Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan. Menurut Sugiyono (2019), studi kepustakaan merupakan pencarian data atau teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Metode ini menelaah informasi dari sumber bacaan buku referensi dan penelitian sebelumnya yang sejenis guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono, 2006).

PEMBAHASAN

Sistem Rekrutmen ASN (PNS dan PPPK)

Birokrasi dapat berjalan apabila ada orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang kontribusi dan berpartisipasi atas jalannya birokrasi pemerintahan adalah ASN yang terdiri atas PNS dan PPPK. PNS adalah ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk kepegawaian nasional. Sementara untuk PPPK adalah ASN yang diangkat dengan perjanjian kerja



oleh PPK, sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan perundang-undangan. UU No. 20 tahun 2023 mengindikasikan adanya persamaan hak antara PNS dan PPPK. Perbedaannya terdapat pada masa jabatannya, PNS memiliki masa kerja sampai dengan pensiun sedangkan PPPK sesuai dengan masa perjanjian kerja dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan kepastian tunjangan hari tua, tidak sedikit yang mendaftarkan diri untuk menjadi bagian dari PNS atau PPPK.

PNS dan PPPK diseleksi setiap tahun sesuai kebutuhan instansi dan pertimbangan situasi keuangan negara. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan seleksi pegawai PNS bertaraf nasional dengan jumlah peserta yang sangat banyak. Dilansir dari data yang dikeluarkan Badan Kepegawaian Negara (BKN), selaku penanggung jawab dari seleksi tersebut menunjukkan bahwa per 2023, jumlah peserta yang mengikuti CPNS mencapai 715.925 pendaftar, 338.349 pendaftar untuk PPPK guru dan teknis, serta 260.472 pendaftar untuk PPPK tenaga kesehatan (nakes). Sistem seleksi CPNS diawali dengan seleksi administrasi, dilanjutkan dengan seleksi kompetensi dasar berbasis *computer assisted test* (CAT) dengan 3 materi tes, yaitu tes wawasan kebangsaan (TWK), tes intelegensia umum (TIU), dan tes karakteristik pribadi (TKP). Terdapat pula seleksi kompetensi bidang dengan tes substantif bidang, psikotes, wawancara, dan tes keterampilan untuk jabatan tertentu.

Terdapat evaluasi dalam persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi ASN dan PPPK, salah satunya syarat bagi calon PPPK wajib berpengalaman minimal dua tahun di bidang yang relevan dengan jabatan yang dilamar. Kenyataannya banyak yang belum bisa dipenuhi oleh peserta formasi khusus non-ASN lantaran sebagian besar pendaftar memiliki kemungkinan merupakan *fresh graduate* atau belum pernah memiliki

pengalaman kerja. Akibat dari tidak terpenuhinya kualifikasi tersebut, dikhawatirkan terjadi politisasi birokrasi bagi calon PNS dan PPPK yang mendaftar, politisasi tersebut melalui lobby-lobby politik yang mengintervensi birokrasi. Sesuai dengan konsep untung rugi, perolehan jabatan dibayar dengan kepentingan. Selain itu, ketatnya proses rekrutmen dengan kemungkinan penerimaan kecil bagi individu terkadang membuat seseorang mencari jalan tikus untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang diinginkan mengingat menjadi ASN mendapatkan banyak keuntungan dan menjamin kelangsungan hidup.

Analisis Terhadap Potensi Politisasi dalam Rekrutmen PPPK

Menurut Rakhmawanto (2020), terdapat lima politisasi birokrasi, salah satunya terhadap rekrutmen pegawai ASN. Dikatakan, terdapat kesepakatan-kesepakatan di balik rekrutmen ASN antara penguasa/pejabat dengan partai politik. Menurut Stokes (2011), fenomena patron-klien terjadi ketika patron memerlukan orang untuk loyal dengannya dan klien memerlukan orang untuk mampu menjaganya. Inilah yang akan mempertemukan mereka. Dalam konteks birokrasi, patron memerlukan di dalam birokrasi sehingga jabatan birokrasi dapat dimanfaatkan olehnya. Sedangkan, klien pun memerlukan perlindungan dan dukungan untuk mendapatkan jabatan. Hal inilah yang mendorong terjadinya politisasi rekrutmen ASN.

Fenomena yang menjadi penguat atas terdapatnya politisasi rekrutmen ASN adalah melonjaknya jumlah ASN daerah yang tidak sesuai dengan ketentuan dan kuota yang telah ditetapkan. Salah satunya Kabupaten Kebumen yang setiap tahunnya mengalami defisit APBD, tetapi jumlah ASN-nya mengalami lonjakan 10 persen dari 2005—2009. Hal ini disebabkan terdapat praktik kolusi dan nepotisme di





dalamnya, singkatnya ‘bagi-bagi kue’ (Rosyadi, 2011). Hal ini tentu mengkhawatirkan karena ternyata politisasi rekrutmen ASN tidak hanya membahayakan integritas, tetapi juga membebankan anggaran anggaran.

Faktor lain yang memungkinkan terjadinya politisasi rekrutmen ASN adalah minimnya pengendalian dari publik dan pusat terhadap penerimaan ASN di daerah. Seperti yang telah disebutkan di atas, terdapat permasalahan atas lonjakan penerimaan ASN yang tidak sesuai formasi yang ditetapkan. Dengan demikian, penting untuk diadakannya suatu lembaga yang diisi oleh para profesional dan pakar kepegawaian independen untuk memastikan proses rekrutmen ASN dapat dilakukan objektif dan steril dari intrik politik (Rosyadi, 2011).

Dampak politisasi terhadap integritas dan kinerja ASN

Politisasi dalam rekrutmen berdampak negatif pada integritas dan kinerja ASN. Hal ini seringkali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kualifikasi profesional dengan kebutuhan birokrat. Politisasi ini akan berdampak pada penurunan kualitas dan meritokrasi karena politisasi cenderung mengabaikan kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi dalam proses rekrutmen ASN. Terdapat disharmoni dan ketidakjelasan tupoksi sehingga terjadi konflik kepentingan antara pejabat politik dengan pejabat birokrasi (Rakhmawanto, 2020). Meskipun kenyataannya ASN memang dibekali kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan, serta kenaikan pangkat, ASN yang berasal dari politisasi tidak mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihannya, tetapi digunakan untuk mendapatkan perlindungan (pengamanan) agar posisi atau jabatannya tetap aman (Rakhmawanto, 2020).

ASN yang dipilih berdasarkan pertimbangan politis seringkali tidak memiliki komitmen dan motivasi yang kuat terhadap pekerjaan atau institusi yang mereka layani. Loyalitas politik dianggap lebih penting daripada mencapai kepuasan masyarakat, sehingga dapat merusak citra dan integritas institusi yang mereka layani. Politisasi yang terjadi juga berimbas kepada iklim pelayanan publik secara keseluruhan. Pasalnya, politisasi kerap berpotensi menciptakan iklim di mana praktek-praktek tidak etis, yaitu praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dapat merusak integritas dan moralitas dalam administrasi publik. Tindakan KKN dalam berbagai sektor pemerintahan menjadi salah satu hambatan pemerintah untuk menciptakan *good governance* di Indonesia dan telah merusak kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan (Derenov dan Rizky, 2023).

Jika terus dibiarkan, politisasi dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah (*institutional trust*) karena tidak sesuai dengan dimensi kepercayaan publik, yakni dimensi integritas dan kompetensi yang dikemukakan Sopiah (2008). Akibatnya, masyarakat akan menjadi lebih skeptis dan kritis terhadap keadilan, keobjektifan, dan kemampuan pemerintah dalam mengambil keputusan dan memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, penting untuk mengurangi politisasi dalam rekrutmen ASN guna memastikan bahwa integritas dan kinerja instansi pemerintah tetap terjaga dan mendukung kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahannya.

Solusi dan Rekomendasi untuk Mencegah Politisasi dalam Rekrutmen ASN

Melihat dampak dari politisasi birokrasi yang berimplikasi pada *public trust* terhadap *institutional trust*. Rekrutmen calon ASN harus bebas dari politik dinasti dan KKN. Tidak hanya ASN,

Commented [4]: file:///C:/Users/MSI-14/Downloads/107-Article%20Text-336-1-10-20190221%20(1).pdf





tetapi diharapkan seluruh proses rekrutmen dalam institusi pemerintah harus terbebas dari campur tangan politik. Dimulai dari memperluas formasi calon ASN pada sektor-sektor potensial. Dengan diperluasnya formasi calon ASN pada sektor potensial, pemerintah dapat menganalisis kompetensi ASN secara lebih luas. Selain itu, perlunya penguatan sistem rekrutmen administrasi dengan cara mencantumkan sertifikasi profesi/keahlian, serta ujian dengan cara mempresentasikan kebutuhan dan target masing-masing instansi. Penguatan sistem rekrutmen dilakukan bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan keahlian pegawai dalam bidang yang digeluti (Permadi, 2022). Selanjutnya, upaya menjaga netralitas ASN adalah dengan cara sosialisasi melalui berbagai media, termasuk media sosial dan audio-visual, agar pesan yang disampaikan dapat meresap dengan baik pada seluruh ASN, terutama di daerah-daerah yang cenderung terpinggirkan seperti kawasan timur Indonesia. ASN harus memahami bahwa mereka adalah pelayan publik yang harus beroperasi tanpa memihak kepada kepentingan politik tertentu, sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan adil bagi masyarakat (KASN, 2021). Terakhir, Kedudukan kepala daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) juga perlu diperhatikan dalam konteks pencegahan politisasi birokrasi. Kepala daerah memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi dan mengendalikan birokrasi di daerahnya. Oleh karena itu, peninjauan kembali terhadap peran dan kewenangan PPK dapat membantu dalam mengantisipasi terjadinya politisasi birokrasi, sehingga birokrasi dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam melayani kebutuhan masyarakat.

KESIMPULAN

Secara garis besar, pembahasan politisasi dalam rekrutmen ASN, dapat

ditarik kesimpulan bahwa proses dan persyaratan rekrutmen ASN yang berbelit dapat menjadi pintu yang membuka proses politisasi birokrasi. Proses politisasi birokrasi didukung dengan fenomena patron, dimana ketika patron memerlukan orang untuk loyal dengannya dan klien memerlukan orang untuk mampu menjaganya. Dari sini, terdapat kesepakatan-kesepakatan di balik rekrutmen ASN antara penguasa/pejabat dengan partai politik. Politisasi tersebut dilakukan melalui lobby-lobby politik yang mengintervensi birokrasi. Sesuai dengan konsep untung rugi, perolehan jabatan dibayar dengan kepentingan. Rekrutmen calon ASN di Indonesia masih tidak lepas fenomena patron, budaya nepotisme dan politik dinasti. Tidak sedikit masyarakat yang *aware* dan mengambil langkah untuk menghilangkan hal ini. Politisasi dipandang kurang efektif dibandingkan netralitas pemerintah birokrasi, yang merupakan dasar dari sistem merit birokrasi. Dengan adanya politisasi birokrasi, rakyat kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah atas ketidakadilan dalam menjalankan institusi pemerintah dan memunculkan stigma yang buruk terhadap rekrutmen ASN. Maka dari itu, perlu adanya persyaratan dan proses rekrutmen yang transparan dengan badan atau struktur rekrutmen yang independen dan kredibel yang tidak dapat dipengaruhi oleh kepentingan politik.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan untuk menanggulangi potensi politisasi dalam rekrutmen ASN;

1. Mendorong reformasi proses rekrutmen dengan menyederhanakan proses, menjadikan persyaratan lebih transparan, dan memastikan keadilan dalam seleksi calon ASN.
2. Pencegahan praktik nepotisme dan politik dinasti dengan menerapkan





aturan yang ketat dan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terkait dengan nepotisme dan politik dinasti.

3. Penguatan sistem merit dengan menekankan pentingnya sistem merit birokrasi yang berdasarkan pada kualifikasi dan prestasi, bukan pada hubungan politik atau patronase.

KEPUSTAKAAN

Aminah, S., Hs, T., & Maemunah, S. (2021). *The Politicization of the Bureaucracy in Local Government (Case Study in Indonesia)*. <https://doi.org/10.4108/eai.6-3-2021.2306284>

Aspinall, E., & Berenschot, W. (2019).

Democracy for sale: Pemilihan Umum, Klientelisme, Dan Negara Di Indonesia. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Ballotpedia. *Civil Service Reform Act*. [Civil Service Reform Act - Ballotpedia](#)

Brotoharsojo, J. w. (2003). *System Merit*. Jakarta: Muara Kencana.

Cooper, C. A. (2020). Politicization of the Bureaucracy across and within Administrative Traditions. *International Journal of Public Administration*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1739074>

Daniels, N. (1978). Merit and meritocracy, philosophy and public affairs, 7 (3). Princeton University Press.

4. Mengedepankan transparansi dalam proses rekrutmen dengan membentuk badan atau struktur rekrutmen yang tidak dipengaruhi oleh kepentingan politik. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan keadilan dalam rekrutmen ASN.
5. Mengedukasi masyarakat tentang pentingnya pemberantasan politisasi birokrasi dan dampak negatifnya terhadap pemerintahan.

Govtrack.us. (2018). *S. 2640 (95th): Civil Service Reform Act. Summary of S. 2640 (95th): Civil Service Reform Act - GovTrack.us*

Humas. (2022). KASN: Politisasi Birokrasi dan Birokrasi Berpolitik Perlu Diwaspadai Jelang

Pemilu 2024. Jakarta. [KASN: Politisasi Birokrasi dan Birokrasi Berpolitik Perlu Diwaspadai Jelang Pemilu 2024 – KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA](#)

KASN. (2021). *Gejala Politisasi Birokrasi Mulai Tampak, Ketua KASN Sebut 5 Langkah*

[Antisipatif untuk Lindungi ASN. Gejala Politisasi Birokrasi Mulai Tampak, Ketua KASN Sebut 5 Langkah Antisipatif untuk Lindungi ASN](#)

KASN. (2024a, February 23). KASN Terima 417 Laporan Dugaan Pelanggaran Netralitas

ASN Sepanjang Pemilu 2024. Beranda. <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/kasn-terima-417-laporan-dugaan-pelanggaran-netralitas-asn-sepanjang-pemilu-2024>





KASN. (2024b, February 6). Ratusan ASN Langgar Netralitas Jelang Pemilu, Lebih Sistemik

Dan Nekat.
<https://www.kasn.go.id/id/publikasi/ratusan-asn-langgar-netralitas-jelang-pemilu-lebih-sistemik-dan-nekat>

Sukanto, Yoga & Noor Permadi, Ricky. (2022). Penguatan Sistem Rekrutmen PPPK.

Rakhmawanto, A. (2020). ANALISIS POLITISASI BIROKRASI DALAM PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA. *Civil Service Journal*, 14, 1–11

Robinson, J. and Verdier, T. 2003. The political economy of clientelism. Typescript. University of California, Berkeley

Rosyadi, S. (2011). PROBLEM REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 5(2).

Sukmadinata. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Stokes, S. C. (2011). Political Clientelism. Oxford Handbooks Online.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199604456.013.0031>

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.