



ANALISA KEBIJAKAN PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENEMPATAN LULUSAN POLITEKNIK ILMU PEMASYARAKATAN DAN POLITEKNIK IMIGRASI

*(Policy Analysis of The Implementation of The Merit System In Placement of
Graduates of Correctional Science Polytechnic and Immigration Polytechnic)*

Insan Firdaus

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Jakarta

firdaus_insan@yahoo.co.id

Diterima: 16-04-2021; Direvisi: 08-06-2021; Disetujui Diterbitkan: 15-06-2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2021.V15.271-286>

ABSTRAK

Berdasarkan sistem merit penempatan lulusan Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) harus pada jabatan dan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Penempatan yang tepat dapat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM di bidang Pemasarakatan dan Imigrasi. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui apakah penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim telah sesuai dengan sistem merit? Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim telah sesuai dengan sistem merit. Penempatan ditentukan berdasarkan program studi dan menduduki jabatan fungsional di bidang pemasarakatan dan imigrasi yang kualifikasi dan uraian tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Meskipun demikian, penempatan tersebut belum spesifik ditentukan bagian atau bidang apa lulusan Poltekip dan Poltekim ditempatkan, sehingga berpotensi ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai kompetensi. Selain itu, lulusan Poltekip belum dapat ditempatkan di semua unit pelaksana teknis pemasarakatan yang disebabkan jabatan fungsional dibidang pemasarakatan yang ada saat ini belum mencakup seluruh tugas dan fungsi pemasarakatan. Saran dalam kajian ini yaitu agar disebutkan secara jelas bagian/bidang dimana lulusan tersebut ditempatkan dan perlu dibentuk jabatan fungsional baru di bidang pemasarakatan.

Kata Kunci: sistem merit; penempatan; kompetensi.

ABSTRACT

Based on the merit system, graduates of Correctional Science Polytechnic (Poltekip) and Immigration Polytechnic (Poltekim) must be in the right position and job according to the competencies and needs of the organization, so that the implementation of the duties and functions of the Ministry of Law and Human Rights in the Correctional and Immigration sector is effective. This study aims to determine whether the placement of Poltekip and Poltekim graduates is in accordance with the merit system. This research method uses a qualitative and descriptive approach. Based on the research results, the placement of Poltekip and Poltekim graduates is in accordance with the merit system, they occupy functional positions in accordance with the study program. However, the placement has not been specifically determined and Poltekip graduates cannot be placed in all correctional work unit due to limited functional positions in the correctional sector. The suggestion in this study is to clearly state the part/field where the graduate is placed and it is necessary to form a new functional position in the correctional sector.

Keywords : merit system; placement; competency.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) adalah perguruan tinggi kedinasan yang dikelola oleh Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham). Pendirian Poltekip dan Poltekim mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya aparatur sipil negara (ASN) Kemenkumham yang memiliki kompetensi, berkarakter pemimpin dan berintegritas untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi bidang Pemasarakatan dan Keimigrasian.

Pendirian Poltekip dan Poltekim merupakan perubahan bentuk perguruan tinggi kedinasan yang sebelumnya sudah ada, yaitu Akademi Ilmu Pemasarakatan (AKIP) dan Akademi Imigrasi (AIM). Perubahan tersebut didorong karena pendidikan vokasi dalam bidang pemasarakatan dan bidang keimigrasian meliputi beberapa rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi, seperti ilmu hukum, ilmu manajemen administrasi, dan teknologi informasi dan ilmu sosial lainnya. Menurut ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, bentuk perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi harus berbentuk politeknik.

Secara kelembagaan struktur organisasi dan pengelolaan/statuta Poltekip dan Poltekim diatur berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yaitu:

1. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ilmu Pemasarakatan.
2. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Politeknik Imigrasi.
3. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2020 Tentang Statuta Politeknik Ilmu Pemasarakatan.

4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Statuta Politeknik Imigrasi.

Guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu dan mampu melaksanakan tugas dan fungsi di bidang pemasarakatan dan bidang keimigrasian, Poltekip dan Poltekim menyelenggarakan beberapa program studi. Program studi tersebut yaitu:

Tabel. 1 Program Studi Poltekip dan Poltekim

Politeknik	Program Studi
Poltekip	1. D-IV Manajemen Pemasarakatan 2. D-IV Teknik Pemasarakatan 3. D-IV Bimbingan Kemasyarakatan
Poltekim	1. D-IV Hukum Keimigrasian 2. D-IV Administrasi Keimigrasian 3. D-IV Manajemen Teknologi Kemigrasian 4. D-III Keimigrasian

Sumber: Website Poltekip dan Poltekim.tahun 2021

Dalam masa transisi perubahan bentuk perguruan tinggi kedinasan, Poltekip dan Poltekim menyelenggarakan 2 (dua) program Pendidikan, yaitu program alih jenjang (crash program) dan program reguler. Program alih jenjang (crash program) adalah program pendidikan penyetaraan jenjang D-IV bagi taruna jenjang pendidikan D-III AKIP dan AIM, sedangkan lulusan reguler adalah taruna yang masuk atau mengikuti Pendidikan setelah status akademi menjadi politeknik. Pada tahun 2020 Poltekip dan Poltekim melaksanakan wisuda terhadap 500 taruna yang terdiri dari program alih jenjang (*crash program*) dan program reguler D-IV yang rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 2 Jumlah Lulusan Poltekip dan Poltekim Tahun 2020

No	Politeknik	Lulusan Alih Jenjang (crash program)	Lulusan Reguler	Jumlah
1.	Poltekip	131	135	266
2.	Poltekim	110	124	234
Jumlah				500

Sumber: data Poltekip dan Poltekim

Lulusan Poltekip dan Poltekim tersebut merupakan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang akan ditempatkan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja/ Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan dan Imigrasi seluruh Indonesia. Jabatan-jabatan yang akan diisi oleh lulusan tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Jabatan dan Kelas Jabatan Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

Mekanisme penempatan lulusan tersebut harus mengikuti ketentuan dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang Undang ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang ASN penempatan ASN harus berdasarkan sistem merit yaitu pembinaan dan manajemen ASN yang kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi. Lebih lanjut dalam penjelasan Undang Undang ASN disebutkan, dalam sistem merit, proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi ASN/calon ASN dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, dengan cara membandingkan antara dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon ASN/ASN dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh suatu jabatan.

Secara umum, penempatan kerja yang baik adalah dengan mencocokkan keahlian serta jabatan yang dipegangnya berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian aparatur sehingga akan berpengaruh langsung pada kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari aparatur tersebut. Penempatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja aparatur yang baik pula¹, dan dapat mempengaruhi hasil capaian tujuan organisasi yang

tertuang sesuai visi dan misi organisasi itu².

Penempatan pegawai berpengaruh juga terhadap motivasi pegawai, karena dengan penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan keterampilan serta keahliannya akan menumbuhkan gairah dan semangat kerja, hal tersebut dikarenakan apabila seseorang yang menguasai bidangnya dan menyenangkan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan³. Oleh karena itu, sistem penempatan pegawai harus disusun secara terstruktur, jelas dan sesuai peruntukannya.

Penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu indikator keberhasilan Poltekip dan Poltekim untuk menghasilkan calon ASN yang memiliki kompetensi yang *"link and match"* dengan kebutuhan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan Direktorat Jenderal imigrasi. Hal ini juga sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, dalam area perubahan pelaksanaan penataan manajemen SDM yang salah satu indikator adalah pendidikan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi⁴. Karena tidak sinkronnya antara kompetensi dan kualifikasi jabatan dalam penempatan ASN menjadi problem utama dalam manajemen ASN yang menjadi sorotan publik⁵.

Pola penempatan pertama lulusan Poltekip dan Poltekim berbeda dengan lulusan AKIP dan AIM. Hal ini dikarenakan AKIP dan AIM hanya memiliki satu program

1 Tiara Murtifa Maliki, Martha Ogotan, and Alden Laloma, "Pengaruh Penempatan Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Singkil Kota Manado," *Jurnal Administrasi Publik* III, no. 046 (2017).

2 Catur Hary Cahyono, "Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.," *Jurnal Ilmu Administrasi* 13, no. 2 (2016).
3 Romi Irawan Budi Setiawan Setiawan, "Desain Simulasi Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi (Studi Pada Jabatan Camat Di Pemerintah Kabupaten/Kota)," *Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2014).
4 Haryono, "Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Kementerian Hukum Dan HAM RI," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 10, no. 3 (2016).
5 Imam Lukito dan Haryono, "Optimalisasi Pendidikan Dan Pelatihan Metode E-Learning Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (2020).

studi sehingga semua lulusan akademi mempunyai kompetensi yang sama dan penempatannya dinilai tepat jika ditempatkan di satuan kerja bidang pemasyarakatan dan bidang keimigrasian (*The Right man on the right place*). Sedangkan lulusan politeknik memiliki kompetensi yang berbeda/khusus sesuai dengan program studinya, sehingga penempatan untuk lulusan politeknik dinilai tepat, tidak hanya *the right man on the right place* namun juga harus *the right man on the right job description*, yaitu ditempatkan pada jabatan yang kualifikasinya sesuai dengan kompetensi atau program studi yang ditempuh selama di politeknik.

Berpijak dari uraian diatas, menurut penulis perlu dilakukan suatu kajian tentang implementasi sistem merit dalam penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim. Mengingat lulusan Poltekip dan Poltekim pada tahun 2020 merupakan lulusan pertama atau perdana setelah alih status dari akademi, dan Kementerian Hukum dan HAM belum mempunyai pedoman atau kebijakan internal yang mengatur penempatan lulusan tersebut. Hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap kemungkinan penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim yang tidak tepat.

Dampak penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim yang tidak tepat dan tidak berdasarkan sistem merit akan berakibat beberapa hal, antara lain:

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi pemasyarakatan dan keimigrasian oleh lulusan Poltekip dan Poltekim kurang maksimal.
2. Kompetensi yang dimiliki lulusan tidak dimanfaatkan secara optimal.
3. Lulusan Poltekip dan Poltekim membutuhkan waktu untuk belajar lagi jika ditempatkan pada jabatan dan tempat yang tidak sesuai kompetensinya.
4. Penempatan pegawai tidak sesuai kebutuhan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim telah sesuai dengan sistem merit?

Tujuan

Tujuan penelitian ini untuk meneliti penerapan sistem merit dalam penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dalam proses pengumpulan dan analisa data. Pendekatan kualitatif dilakukan sebagai strategi untuk mengumpulkan dan memanfaatkan semua informasi yang terkait dengan pokok permasalahan. Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan proses penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim dan pengaturan penempatan berdasarkan sistem merit. Ditinjau dari sudut penerapannya, penelitian ini adalah kajian terapan (*applied research*) yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan secara praktis, aplikatif dan dapat digunakan sebagai bahan kebijakan bagi Pimpinan Kemenkumham.

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) secara online dengan Pejabat Pembinaan Kepegawaian baik Sekretariat Jendral, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dan Direktorat Imigrasi, Pejabat bagian kepegawaian di satuan kerja Pemasyarakatan dan Keimigrasian serta narasumber. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui desk research dengan mengumpulkan peraturan terkait, karya tulis ilmiah dan buku. Sedangkan ruang lingkup penelitian ini dibatasi proses penempatan lulusan reguler Poltekip dan Poltekim tahun 2020.

PEMBAHASAN

Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai merupakan salah satu proses dalam suatu organisasi untuk menempatkan seseorang pada suatu posisi untuk menjalankan tugas dan fungsi tertentu. Secara teori terdapat beberapa definisi penempatan pegawai yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain⁶:

⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Isu*

1. Menurut Hasibuan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.
2. Menurut Sikula penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan.
3. Schuler dan Jackson menyebutkan penempatan (Placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya.
4. Mathis dan Jackson mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.
5. Rivai, penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain, dalam hal ini penempatan dalam rangka meliputi promosi, transfer, dan demosi.
6. Menurut Sastrohadiwiry mengemukakan penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the*

right job tercapai. Hasibuan menegaskan bahwa penempatan pegawai hendaklah memperhatikan; azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind the right job*⁷.

Menurut Schuler dan Jackson ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan. Wahyudi menyebutkan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor tersebut⁸:

1. Pendidikan, yaitu Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya Pendidikan yang harus dijalankan syarat
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu Pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat Pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/ keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori:
 - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain
 - b. Keterampilan Fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji, dan lain-lain
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain,

Penelitian) (Bandung: Alfabeta, n.d.).

7 Ibid.

8 Ibid.

berpidato, menawarkan barang, dan lain lain

4. Pengalaman Kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman Pekerjaan ini dinyatakan dalam:
 - a. Pekerjaan yang harus dilakukan
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

Sistem Merit dalam Penempatan Aparatur Sipil Negara

Sistem merit menurut konsepsi disiplin ilmu merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon pegawai yang akan diangkat, ditempatkan, dipromosi, dan dipensiun sesuai Undang Undang yang berlaku. Bagi suatu organisasi, sistem merit mendukung keberadaan prinsip akuntabilitas yang saat ini menjadi tuntutan dalam sektor publik. Sedangkan bagi pegawai, sistem ini menjamin keadilan yang akan meningkatkan motivasi kinerja pegawai dan juga menyediakan ruang keterbukaan dalam perjalanan karir seorang pegawai⁹.

Menurut Undang Undang ASN sistem merit adalah suatu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan¹⁰. Lebih lanjut dalam Pasal 51 UU ASN disebutkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem ini adalah konsepsi dalam manajemen SDM yang menggambarkan diterapkannya obyektivitas dalam keseluruhan semua proses dalam pengelolaan ASN, yakni pada pertimbangan kemampuan dan prestasi individu untuk melaksanakan pekerjaannya (kompetensi dan kinerja).

Teknis penerapan sistem merit,

yaitu membandingkan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon ASN dalam proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik¹¹. Sehingga setiap ASN dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu dengan efektif.

Penggunaan sistem merit dalam manajemen ASN mempunyai beberapa manfaat antara lain:

1. Sistem merit memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, menurunkan biaya produksi dan meningkatkan pendapatan.
2. Sistem merit membutuhkan pengawasan langsung khususnya bagi tingkatan tertentu untuk mempertahankan kualitas yang diinginkan.
3. Sistem merit dapat mendorong pegawai untuk mengurangi waktu yang hilang dan membuat penggunaan waktu serta peralatan menjadi lebih efektif.
4. Sistem merit dapat membantu dalam penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat.
5. Sistem merit dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja, karena pegawai percaya dan mengetahui bahwa dengan kinerja yang tinggi akan memperoleh imbalan¹².

Dengan demikian dalam hal penempatan ASN ada 4 Aspek yang harus diperhatikan, yaitu kompetensi pegawai, kualifikasi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kebutuhan organisasi. Aspek aspek tersebut merupakan satu kesatuan dan saling berkaitan dan harus sesuai satu sama lain.

9 Ni Putu Yai Laksmi, "Penyelenggaraan Manajemen Asn Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Kertha Negara* 06, no. 04 (2018).

10 *Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, n.d.

11 Ibid.

12 Arief Daryanto, "Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil," *Kebijakan dan Manajemen PNS IV* (2007): 1-13.

Kompetensi Lulusan Poltekip dan Poltekim

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya¹³. Menurut Undang-Undang ASN setiap ASN harus memiliki 3 jenis kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis
2. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan
3. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Kompetensi ini diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Dalam praktiknya, kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan

sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Disinilah kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya¹⁴. Dengan demikian setiap individu harus punya keahlian dan profesionalisme sesuai kebutuhan jabatan yang akan dipangku. Atas dasar hal tersebut dalam penempatan pegawai aspek kompetensi, keahlian dan profesionalistik calon pegawai menjadi pertimbangan utama¹⁵.

Poltekip dan Poltekim merupakan suatu lembaga pendidikan kedinasan yang khusus untuk memberikan pendidikan, pengajaran dan pengasuhan dibidang masyarakat dan keimigrasian. Poltekip dan Poltekim mempunyai peran penting untuk menghasilkan sumber daya manusia aparatur sipil negara Kemenkumham yang memiliki kompetensi tertentu dan berintegritas, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kemenkumham dibidang Masyarakat dan keimigrasian.

Lulusan Poltekip dan Poltekim memiliki kompetensi yang berbeda sesuai dengan program studi yang ditempuh. Sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang bahwa program studi Poltekip terdiri dari 3 (tiga) program studi, Sedangkan Poltekim menyelenggarakan 4 (empat) Prodi. Program studi tersebut untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang masyarakat dan bidang keimigrasian.

Berikut ini adalah kompetensi yang diajarkan kepada lulusan Poltekip dan Poltekim berdasarkan program studi:

¹³ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil, n.d.

¹⁴ Osvaldo Sahambang, Novie Pioh, and Welly Waworundeng, "Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi Tentang Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Pimpinan Tertinggi Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe)," *Jurnal Eksekutif* 3, no. 3 (2019): 1–13.

¹⁵ Nurwita Ismail, "Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara," *Jurnal AlAdl* 10, no. 1 (2019).

Tabel. 3 Kompetensi Lulusan Poltekip Menurut Program Studi

Program Studi	Kompetensi
Manajemen Pemasarakatan	Mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan dan mengelola masyarakat menjadi organisasi modern dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan
Teknik Pemasarakatan	Memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bidang teknis pelaksanaan tugas masyarakat disatuan kerja lembaga masyarakat (Lapas), Rumah Tahanan (Rutan) dan Rumah penyimpanan barang sitaan dan rampasan negara (Rupbasan).
Bimbingan Kemasyarakatan	Menjadi petugas masyarakat yang kompeten, profesional, humanis dan berintegritas dalam bidang penelitian masyarakat, pendampingan, pembimbingan dan pengawasan klien masyarakat

Sumber. <http://poltekip.ac.id/>.
 Diakses 2 Maret 2021

Tabel. 4 Kompetensi Lulusan Poltekim Menurut Program Studi

Program Studi	Kompetensi
Hukum Keimigrasian	Menguasai Ilmu Hukum keimigrasian untuk memecahkan permasalahan hukum yang terjadi di bidang keimigrasian
Administrasi Keimigrasian	Memiliki keahlian dalam bidang administrasi keimigrasian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian
Manajemen Teknologi Keimigrasian	memiliki keunggulan akademik dan profesional yang mampu merancang, menganalisis, dan mengimplementasikan teknologi informasi serta jaringan khususnya dalam bidang keimigrasian

D-III Keimigrasian memiliki kemampuan teknis dalam menerapkan, mengembangkan, dan menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan teknis substantif Keimigrasian yang mampu berfikir analitik dan konseptual dalam mengembangkan Keimigrasian.

Sumber: <https://poltekim.ac.id/>.
 diakses 2 Maret 2021

Selain kompetensi teknis tersebut diatas, lulusan Poltekip dan Poltekim juga dibekali dengan kompetensi manjerial yaitu, pendidikan kader masyarakat dan kader keimigrasian yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin yang berkarakter, berkualitas, dan berintegritas. Sedangkan kompetensi sosial kultural, lulusan Poltekip dan Poltekim diajarkan untuk menjadi kader masyarakat dan kader keimigrasian yang berjiwa Pancasila dan mengamalkan nilai nilai budaya bangsa dalam pelaksanaan tugas dan fungsi memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Penerapan sistem merit dalam Penempatan Lulusan Poltekip dan Poltekim

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa sistem merit terdiri dari 4 aspek yaitu kompetensi, kualifikasi, kinerja dan kebutuhan organisasi. Namun, dalam kajian ini aspek kinerja belum dapat dijadikan alat ukur atau dasar penempatan pertama lulusan Poltekip dan Poltekim, karena status lulusan tersebut adalah CPNS. Oleh karena itu, penerapan sistem merit dalam penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim adalah kebersesuaian antara kompetensi, kualifikasi jabatan dan kebutuhan organisasi.

1. Kebersesuaian kompetensi dengan Kualifikasi Jabatan.

Menurut undang undang ASN setiap CPNS harus menduduki suatu jabatan tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yaitu kualifikasi pendidikan baik tingkat pendidikan maupun jurusan/bidang keilmuan yang dimiliki. Kemudian dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

Dalam Pasal 13 Undang Undang ASN disebutkan bahwa Jabatan ASN terdiri dari 3 (tiga). yaitu Jabatan administrasi, jabatan fungsional dan Jabatan pimpinan tinggi. Dari ketiga jabatan tersebut, bagi CPNS dapat menduduki jabatan Administrasi dan jabatan fungsional.

Jenjang Jabatan Administrasi yang dapat diduduki oleh CPNS adalah jabatan administrasi tingkat pelaksana yang bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi. Sedangkan untuk jenjang jabatan fungsional menduduki jabatan fungsional ahli pertama atau jabatan fungsional keterampilan yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu¹⁶.

Kemudian dalam Pasal 68 Undang Undang ASN dijelaskan bahwa pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrasi dan Fungsional ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, kebersesuaian antara kompetensi dengan kualifikasi jabatan dalam penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim, dapat diukur dengan membandingkan kebersesuaian antara kompetensi yang dimiliki berdasarkan program studi dengan kualifikasi Jabatan administrasi pelaksana atau jabatan fungsional yang diduduki.

Pilihan jabatan administrasi pelaksana bagi lulusan Poltekip dan Poltekim mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(PermenpanRB) Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Jabatan Dan Kelas Jabatan Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

Jabatan fungsional yang dapat diduduki oleh lulusan Poltekip dan Poltekim adalah jabatan fungsional yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi masyarakatan dan keimigrasian. Pilihan Jabatanfungsional di bidang masyarakatan, yaitu jabatan fungsional pembimbing masyarakatan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2016, Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Masyarakatan. Sedangkan jabatan fungsional dibidang keimigrasian yaitu jabatan fungsional analis keimigrasian yang diatur dalam PermenpanRB Nomor 47 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Analis Keimigrasian.

Penempatan lulusan Poltekip tahun 2020 ditentukan berdasarkan surat Sekretaris Direktorat Jenderal Masyarakatan Nomor: PAS1.KP.04.01- 2247 yang ditujukan kepada Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM RI tentang Pelaksanaan Tugas Taruna Poltekip Angkatan 51, tanggal 16 Nopember 2020. Dalam surat tersebut ditetapkan jabatan bagi lulusan Poltekip disesuaikan dengan program studinya. Bagi lulusan program studi bimbingan masyarakatan menduduki jabatan fungsional pembimbing masyarakatan dengan grade jabatan 8. Sedangkan lulusan program studi teknik masyarakatan dan manajemen masyarakatan menduduki jabatan penelaah status warga binaan masyarakatan dengan grade 7.

Untuk mengetahui apakah penempatan Poltekip tersebut sudah sesuai antara kompetensi dengan jabatannya, dapat dinilai dari kebersesuaian antara kompetensi/ program studi yang dimiliki dengan uraian tugas jabatan yang diduduki yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

16 Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian)*.

Tabel. 5 Perbandingan Kompetensi dan Jabatan Penempatan Lulusan Poltekip

Kompetensi berdasarkan Program Studi		Jabatan dan Uraian Tugas dan Fungsinya	
Program Studi	Kompetensi	Jabatan	Uraian Tugas dan fungsi Jabatan
Bimbingan Kemasyarakatan.	memiliki kompetensi dalam bidang penelitian kemasyarakatan, pendampingan, pembimbingan dan pengawasan klien pemsayarakatan.	Pembimbing Kemasyarakatan ¹⁷	melakukan kegiatan di bidang bimbingan kemasyarakatan yang meliputi pendampingan, pembimbingan dan pengawasan klien pemsayarakatan
Teknik pemsayarakatan	Memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bidang teknis pelaksanaan tugas pemsayarakatan disatuan kerja lembaga pemsayarakatan Lapas, Rutan dan Rupbasan.	Penelaah Status Binaan Pemsayarakatan ¹⁸	Melakukan Penelaahan status warga binaan pemsayarakatan
Manajemen pemsayarakatan	Mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan dan mengelola pemsayarakatan	Penelaah Status Binaan Pemsayarakatan	Melakukan Penelaahan status warga binaan pemsayarakatan

Sumber: Permenpan Nomor 22 tahun 2016, Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan dan Permenkumham Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

Berdasarkan tabel di atas, dapat dianalisa bahwa Penempatan lulusan program studi bimbingan kemasyarakatan pada jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan, sudah tepat atau *the right man behind the right job*, karena sesuai antara kompetensi dengan dengan kualifikasi jabatan. kompetensi lulusan program studi bimbingan kemasyarakatan, yaitu memiliki kompetensi dalam bidang penelitian kemasyarakatan, pendampingan, pembimbingan dan pengawasan klien pemsayarakatan, Kompetensi tersebut sesuai dengan kualifikasi jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan yaitu jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan di bidang bimbingan

kemasyarakatan¹⁷.

Untuk lulusan program studi teknik pemsayarakatan dan manajemen pemsayarakatan yang ditempatkan pada jabatan pelaksana penelaah status warga binaan pemsayarakatan sudah sesuai penempatannya, karena lulusan tersebut

- 17 Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2016, Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan, n.d.
- 18 Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Jabatan Dan Kelas Jabatan Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, n.d.
- 19 Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2016, *Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan*.

memiliki kompetensi dalam manajemen dan teknik pemasyarakatan yang salah satunya melakukan penelaah status warga binaan pemasyarakatan.

Sedangkan jabatan bagi lulusan Poltekim tahun 2020 ditetapkan melalui surat keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 885 Tahun 2020 tentang Penetapan Kebutuhan

Pegawai Negeri Sipil dari Lulusan Politeknik Imigrasi di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun Anggaran 2020. Berdasarkan surat keputusan tersebut semua lulusan program studi baik Hukum, Manajemen Teknologi dan Administrasi Keimigrasian menduduki jabatan fungsional yang sama yaitu analis keimigrasian dengan grade jabatan 8. Sebagaimana digambarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel. 6 Perbandingan Kompetensi dan Jabatan Penempatan Lulusan Poltekim

Kompetensi berdasarkan Program Studi		Jabatan dan Uraian Tugas dan Fungsinya	
Program Studi	Kompetensi	Jabatan	Uraian Tugas dan fungsi Jabatan
Hukum Keimigrasian	Menguasai Ilmu Hukum keimigrasian untuk memecahkan permasalahan hukum yang terjadi di bidang keimigrasian	Analisis Keimigrasian	melaksanakan pengidentifikasian dan penelaahan secara objektif dan sistematis
Manajemen teknologi Keimigrasian	Memiliki keahlian dalam bidang administrasi keimigrasian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian	Analisis Keimigrasian	terhadap kegiatan lalu lintas orang yang masuk atau ke luar wilayah Indonesia serta pengawasannya yang
Administrasi Keimigrasian	memiliki keunggulan akademik dan profesional yang mampu merancang, menganalisis, dan mengimplementasikan teknologi informasi serta jaringan khususnya dalam bidang keimigrasian	Analisis Keimigrasian ²¹	meliputi, dokumen keimigrasian, pengawasan/ intelijen, pengendalian rumah detensi imigrasi, pengelolaan teknologi informasi keimigrasian, lintas batas dan kerja sama keimigrasian, serta penyidikan dan penindakan keimigrasian ²⁰

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Keimigrasian.

20 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Keimigrasian, n.d.

21 Ibid.

Berdasarkan tabel diatas, penempatan lulusan Poltekim sudah tepat karena kompetensi yang dimiliki oleh lulusan program studi Hukum, Manajemen Teknologi dan Administrasi Keimigrasian sesuai dengan ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab jabatan fungsional analis keimigrasian, yaitu untuk melakukan kegiatan analisis dan adjudikasi di bidang keimigrasian yang meliputi seluruh tugas dan fungsi Dirjen Imigrasi²² sehingga lulusan Poltekim bisa ditempatkan di semua satuan kerja keimigrasian.

2. Kebersesuaian kompetensi dan jabatan dengan Kebutuhan Organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 29 ayat 2 disebutkan bahwa Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen. Oleh karena itu, Kemampuan dan kompetensi lulusan Poltekip dan Poltekim harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Bidang Pemasarakatan dan Imigrasi yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan Direktorat Jenderal Imigrasi beserta satuan kerja yang tersebar di seluruh Indonesia.

Dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM, disebutkan bahwa Direktorat Jenderal Pemasarakatan mempunyai fungsi yaitu: Perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, di bidang registrasi, pelayanan tahanan, pembinaan narapidana, pembimbingan klien, pengentasan anak, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara, keamanan dan ketertiban, kesehatan dan perawatan narapidana dan tahanan, serta teknologi informasi pamasarakatan.

Kemudian untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dibidang pamasarakatan dibentuk satuan kerja dibidang pamasarakatan yaitu:

- a. Divisi Pemasarakatan Kantor wilayah Kemenkumham,
- b. Lembaga Pemasarakatan,
- c. Rumah Tahanan Negara,
- d. Balai Pemasarakatan
- e. Rumah Penyimpanan Barang Sitaan dan Rampasan Negara.

Sedangkan Dirjen Imigrasi melaksanakan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, di bidang penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, pelayanan dan fasilitas keimigrasian, perlintasan negara dan kerja sama luar negeri keimigrasian, dan teknologi informasi keimigrasian. pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian dilaksanakan oleh satuan kerja dan unit pelaksana teknis, yaitu:

- a. Divisi Imigrasi Kantor wilayah Kemenkumham,
- b. Kantor Imigrasi,
- c. Pos Lintas Batas Negara,
- d. Rumah Detensi Imigrasi, dan perwakilan
- e. kantor imigrasi di luar negeri.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut diatas, Kementerian Hukum dan HAM membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang pamasarakatan dan keimigrasian. Untuk memenuhi kebutuhan kompetensi SDM tersebut, Poltekip dan Poltekim menyelenggarakan beberapa program studi yang sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM di bidang Pemasarakatan dan Keimigrasian. Oleh karena itu perlu disandingkan kebersesuaian antara tugas dan fungsi Ditjen Pemasarakatan dan Ditjen Imigrasi dengan Program Studi Poltekip dan Poltekim serta satuan kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, sebagaimana di tampilkan dalam 2 tabel berikut ini:

22 Ibid.

Tabel. 7 Kebersesuaian Tugas dan Fungsi Pemasarakatan dengan Program Studi Poltekip.

Bidang Tugas dan Fungsi Pemasarakatan	Program Studi	Satuan Kerja
Registrasi, pelayanan tahanan, pembinaan narapidana, Keamanan dan Ketertiban, kesehatan dan perawatan narapidana dan tahana, teknologi informasi pemasarakatan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manajemen Pemasarakatan ✓ Teknik Pemasarakatan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ditjen Pemasarakatan, ▪ Lapas ▪ Rutan
Pembimbingan klien, pengentasan anak	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bimbingan Kemasyarakatan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ditjen Pemasarakatan ▪ Lapas ▪ Bapas
Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Sitaan Negara	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manajemen Pemasarakatan ✓ Teknik Pemasarakatan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ditjen Pemasarakatan ▪ Rupbasan

Sumber: Orta Kemenkumham dan <http://poltekip.ac.id/>. Diakses 2 Maret 2021

Tabel. 8 Kebersesuaian Tugas dan Fungsi Keimigrasian dengan Program Studi Poltekim

Bidang Tugas dan Fungsi Keimigrasian	Program Studi	Satuan Kerja
Penegakan hukum dan keamanan keimigrasian,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hukum Keimigrasian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ditjen Imigrasi. ▪ Kantor Imigrasi ▪ Rudenim ▪ Pos Lintas Batas Negara
Pelayanan dan fasilitas keimigrasian, perlintasan negara dan kerja sama luar negeri keimigrasian, dan teknologi informasi keimigrasian	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administrasi keimigrasian ✓ Manajemen Teknologi Keimigrasian. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ditjen Imigrasi. ▪ Kantor Imigrasi ▪ Rudenim ▪ Pos Lintas Batas Negara

Sumber: Orta Kemenkumham dan <https://poltekim.ac.id/> . diakses 2 Maret 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa program studi yang ada di Poltekip dan Poltekim sudah mengakomodir dan sesuai dengan semua tugas dan fungsi Ditjen Pemasarakatan dan Ditjen imigrasi, sehingga lulusan Poltekip dan Poltekim memiliki kompetensi yang dibutuhkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi di bidang pemasarakatan dan keimigrasian dan ditempatkan di semua satuan kerja dan UPT pemasarakatan dan imigrasi.

Kendala Penempatan Lulusan Poltekip dan Poltekim

Kendala penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim antara lain:

1. Belum ada Pedoman Teknis Penempatan Lulusan Poltekip dan Poltekim

Pada dasarnya lulusan Poltekip dan Poltekim dapat ditempatkan disemua bagian atau bidang disemua satuan kerja dan UPT Pemasarakatan dan Keimigrasian, karena kurikulum pengajaran untuk semua program studi baik Poltekip dan Poltekim diajarkan mata kuliah dasar pemasarakatan dan keimigrasian²³. Namun karena setiap UPT melaksanakan tugas dan fungsi yang berbeda, dan bahkan dalam satu UPT melaksanakan tugas dan fungsi bermacam-macam, maka penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim harus di tempat/bagian/bidang yang tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan dan kompetensi yang dimiliki.

Mengacu pada kebijakan Ditjen Pemasarakatan dan Ditjen Imigrasi dalam penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim tahun 2020, diketahui bahwa dalam penempatan lulusan Poltekip di Ditjen Pemasarakatan sudah spesifik pada bagian/bidang yang tugas dan fungsinya sesuai dengan program studi²⁴. Tetapi untuk penempatan di Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan belum disebutkan atau ditempatkan secara spesifik bidang/bagian dimana lulusan Poltekip ditempatkan.

23 Wawancara dengan salah satu dosen Poltekim

24 Surat Sekretaris Direktorat Jenderal Pemasarakatan Nomor: PAS1.KP.04.01- 2247 yang ditujukan kepada Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM RI tentang Pelaksanaan Tugas Taruna Poltekip Angkatan 51

Demikian juga penempatan lulusan Poltekim yang belum disebutkan atau ditempatkan secara spesifik di bidang/bagian mana lulusan Poltekim ditempatkan, hanya menyebutkan unit kerja penempatannya seperti Ditjen Imigrasi dan Kanim²⁵.

Tidak disebutkannya secara spesifik bidang/bagian dimana lulusan Poltekiip dan Poltekim ditempatkan, menyebabkan penentuan penempatannya tergantung kebijakan atau ditentukan oleh kepala satuan kerja masing-masing. Apabila kepala satuan kerja tersebut tidak mengetahui dan memahami tentang sistem merit, maka ada kemungkinan penempatan lulusan Poltekim ditempatkan pada bagian atau bidang yang tidak sesuai dengan kompetensinya, karena belum ada pedoman atau petunjuk penempatan Lulusan Poltekip dan Poltekim di Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan dan Keimigrasian.

2. Terbatasnya jabatan fungsional di bidang pemsarakatan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa penempatan lulusan Poltekip berdasarkan program studi dan menduduki 2 jabatan fungsional²⁶ yaitu jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan dan penelaah status warga binaan pemsarakatan. Lulusan Poltekip program studi bimbingan kemasyarakatan yang menduduki Jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan hanya dapat ditempatkan di Bapas. Sedangkan lulusan Poltekip program studi Teknik dan manajemen pemsarakatan menduduki jabatan penelaah warga binaan pemsarakatan yang ditempatkan di Rutan dan Lapas, yang ruang lingkup kerjanya terbatas pada penelaahan status warga

binaan pemsarakatan. sebagaimana terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel. 9. Penempatan Lulusan Poltekip tahun 2020 berdasarkan jabatan dan satuan kerja

Prodi	Jabatan	Unit Penempatan
Bimbingan Kemasyarakatan	Pembimbing Kemasyarakatan	- Bapas
Teknik dan Manajemen Pemsarakatan	Penelaah Status Warga Binaan Pemsarakatan	- Lapas Rutan

Sumber: Ditjen Pemsarakatan

Penempatan pada 2 jabatan fungsional tersebut menyebabkan lulusan Poltekip tidak dapat ditempatkan di Rupbasan atau ditempatkan di semua bagian tugas dan fungsi Lapas dan Rutan. Karena tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang disyaratkan dan tugas dan fungsi 2 jabatan fungsional tersebut.

Padahal secara kompetensi lulusan program studi teknik dan manajemen pemsarakatan dapat melaksanakan tugas dan fungsi pemsarakatan di Rupbasan dan tugas dan fungsi lainnya Lapas dan Rutan selain penelaah status warga binaan pemsarakatan. Disamping itu, Rupbasan juga membutuhkan lulusan Poltekip untuk melaksanakan tugas dan fungsinya mengelola barang sitaan dan rampasan negara. Demikian juga Rutan dan Lapas membutuhkan jabatan fungsional selain penelaah status warga binaan pemsarakatan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemsarakatan lainnya.

Kondisi ini disebabkan karena belum ada jabatan fungsional di bidang pemsarakatan selain pembimbing kemasyarakatan, yang kualifikasi jabatan dan uraian tugasnya menjalankan tugas dan fungsi pemsarakatan di semua satuan kerja pemsarakatan yang sesuai dengan kompetensi lulusan Poltekip program studi teknik dan manajemen pemsarakatan.

25 surat keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 885 Tahun 2020 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dari Lulusan Politeknik Imigrasi di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun Anggaran 2020

26 surat Sekretaris Direktorat Jenderal Pemsarakatan Nomor: PAS1.KP.04.01- 2247 yang ditujukan kepada Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM RI tentang Pelaksanaan Tugas Taruna Poltekip Angkatan 51, tanggal 16 Nopember 2020.

PENUTUP

Kesimpulan

Penempatan pertama lulusan Poltekip dan Poltekim telah sesuai dengan sistem merit. Lulusan Poltekip dan Poltekim menduduki jabatan fungsional dan pelaksana yang kualifikasi jabatan tersebut sesuai dengan program studinya, serta ditempatkan pada unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi dibidang pemasyarakatan dan keimigrasian. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim, antara lain belum ada jabatan fungsional dibidang pemasyarakatan yang uraian tugasnya mencakup seluruh tugas dan fungsi pemasyarakatan selain bimbingan kemasyarakatan, dan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan Poltekip program studi teknik dan manajemen pemasyarakatan. Hal ini mengakibatkan lulusan Poltekip belum bisa ditempatkan di seluruh UPT Pemasyarakatan. Kendala lainnya, yaitu dalam surat keputusan penempatan penempatan lulusan Poltekim belum spesifik disebutkan bagian/bidang apa lulusan tersebut ditempatkan, sehingga ada kemungkinan lulusan Poltekim ditempatkan pada bagian/bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Saran

Berdasarkan uraian diatas, Penulis menyampaikan saran kepada Kementerian Hukum dan HAM cq Sekretariat Jenderal, Direktorat Pemasyarakatan dan Direktorat Imigrasi, agar dalam surat keputusan tentang penempatan lulusan Poltekip dan Poltekim disebutkan secara jelas bagian/bidang dimana lulusan tersebut ditempatkan dan membentuk jabatan fungsional di bidang pemasyarakatan yang uraian tugasnya mencakup seluruh tugas dan fungsi bidang pemasyarakatan selain bimbingan kemasyarakatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada, Tim Peneliti Kajian Kelembagaan Poltekip dan Poltekim, Dr. Widjajanti, M, para peneliti Balitbang Kumham, tim editor dan reviewer serta pengelola jurnal JIKH yang telah membantu penulis menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setiawan Setiawan, Romi Irawan. "Desain Simulasi Penempatan Dalam Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi (Studi Pada Jabatan Camat Di Pemerintah Kabupaten/Kota)." *Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2014).
- Cahyono, Catur Hary. "Pengaruh Penempatan Pegawai Honorar Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Ilmu Administrasi* 13, no. 2 (2016).
- Daryanto, Arief. "Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil." *Kebijakan dan Manajemen PNS IV* (2007): 1–13.
- Haryono. "Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Kementerian Hukum Dan HAM RI." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 10, no. 3 (2016).
- Imam Lukito dan Haryono. "Optimalisasi Pendidikan Dan Pelatihan Metode E-Learning Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (2020).
- Maliki, Tiara Murtifa, Martha Ogotan, and Alden Laloma. "Pengaruh Penempatan Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Singkil Kota Manado." *Jurnal Administrasi Publik* III, no. 046 (2017).
- Ni Putu Yayi Laksmi. "Penyelenggaraan Manajemen Asn Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Kertha Negara* 06, no. 04 (2018).
- Nurwita Ismail. "Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara." *Jurnal AlÁdl* 10, no. 1 (2019).
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2016. *Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan*, n.d.

Sahambangung, Osvaldo, Novie Pioh, and Welly Waworundeng. "Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi Tentang Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Pimpinan Tertinggi Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe)." *Jurnal Eksekutif* 3, no. 3 (2019): 1–13.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta, n.d.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil, n.d.

Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Jabatan Dan Kelas Jabatan Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, n.d.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Keimigrasian, n.d.

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, n.d.