

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya mengenai Politik Dinasti di kabupaten Malaka maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

6.1.1 Rekrutmen Pejabat Publik tidak berdasarkan Kompetensi Teknis

Berdasarkan hasil analisis Rekrutmen jabatan publik yang baik di daerah seharusnya mengedepankan asas transparansi dan akuntabilitas serta harusnya berpedoman pada regulasi yang mengatur jabatan ASN yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Misalnya berkaitan standard Kompetensi Jabatan ASN yang berkaitan dengan deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan merupakan salah kewajiban mutlak yang harus dipenuhi seorang ASN. Namun berbeda dengan diterapkan di kabupaten malaka bahwa dalam penempatan pejabat lebih mementikan kekeluargaan dan politik. Untuk menggambarkan Politik Dinasti Di Kabupaten

Malaka dalam Rekrutmen Pejabat Publik berdasarkan kekerabatan dan kekeluargaan tanpa mempertimbangkan aspek kompetensi teknis.

6.1.2 Rekrutmen pejabat publik tidak berdasarkan kompetensi manajerial

Berdasarkan hasil analisis Dalam rekrutmen standar kompetensi SDM ASN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pada 3 aspek yaitu Kompetensi Teknis, Manajerial dan Sosial Kultural. Berkaitan dengan Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi yang harus dimiliki oleh ASN yang menduduki Jabatan Eselon dalam birokrasi. Untuk menggambarkan Politik Dinasti Di Kabupaten Malaka dalam Rekrutmen Pejabat Publik berdasarkan kekerabatan dan kekeluargaan tanpa mempertimbangkan aspek kompetensi manajerial.

6.1.3 Rekrutmen Pejabat Publik tidak berdasarkan Kompetensi Sosial Cultural

Berdasarkan hasil analisis Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Untuk menggambarkan Politik Dinasti Di Kabupaten Malaka dalam Rekrutmen Pejabat Publik berdasarkan kekerabatan dan kekeluargaan tanpa mempertimbangkan aspek

kompetensi sosial cultural. Persyaratan Kompetensi Sosial Cultural adalah satu dari 3 syarat yang harus dimiliki oleh ASN yang menduduki jabatan Publik sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.

6.1.4 Aspek Kontektual Dan Aspek Realitas

Berdasarkan hasil analisis Malaka merupakan daerah otonom baru hasil pemekaran Kabupaten Belu yang dibentuk dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Kabupaten Malaka Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan pusat pemerintahan berada di Betun. usia kabupaten malaka yang tergolong masih muda mengakibatkan sistem birokrasi yang morat-marit dan terkesan terburu-buru dan mengebaikan sistem meryt dalam menempatkan posisi pejabat publik dan tidak sesuai dengan amanat undang-undang ASN. Dan juga jumlah ASN yang kurang sehingga pemerintah memilih kebijakan mengembalikan ASN yang berasal dari Malaka yang bertugas di daerah lain untuk kembali mengabdikan di Daerah asalnya. Dari hasil observasi peneliti bahwa sistem birokrasi yang berjalan tidak sesuai Dengan Rugulasi ASN tersebut diakibatkan oleh kebijakan kepala daerah yang lebih memilih kebijakan deskresi karena kebutuhan pelayanan publik.

6.1.5 Faktor- faktor terjadinya politik Dinasti

Berdasarkan hasil analisis Faktor tersebut antara lain adalah keinginan dari lingkungan keluarga kepala pemerintahan yang sedang berkuasa. Politik Dinasti yang dalam bahasa sederhana dapat diartikan sebagai sebuah rezim kekuasaan politik atau aktor politik yang dijalankan secara turun-temurun atau dilakukan oleh salah keluarga ataupun kerabat dekat. Rezim politik ini terbentuk dikarenakan concern yang sangat tinggi antara anggota keluarga terhadap perpolitikan dan biasanya orientasi Politik Dinasti ini adalah kekuasaan. Kemudian faktor berikut adalah usia kabupaten malaka yang tergolong masih muda mengakibatkan sistem birokrasi yang morat-marit dan terkesan terburu-buru dan mengebaikan sistem meryt dalam menempatkan posisi pejabat publik dan tidak sesuai dengan amanat undang-undang ASN.

6.2. Saran

Terkait dengan beberapa kesimpulan diatas, maka penulis akan memberikan saran yang sekiranya akan bermanfaat dengan asumsi peningkatan dan perbaikan dalam masalah yang berkakitan dengan rekrutmen pejabat publik dalam menempati jabatan tertentu sebagai berikut :

- a. Dalam menentukan jabatan publik yang baik di daerah seharusnya mengedepankan asas transparansi dan akuntabilitas serta harusnya berpedoman pada regulasi yang mengatur jabatan ASN yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun tentang Aparatur Sipil Negara Misalnya dengan deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur

Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan merupakan salah kewajiban mutlak yang harus dipenuhi seorang ASN.

- b. Berkaitan dengan Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi yang harus dimiliki oleh ASN yang menduduki Jabatan Eselon dalam birokrasi.
- c. Meningkatkan Sumber Daya manusia (SDM) sehingga sehingga sistem pengawasannya berjalan dengan baik agar Penguasa tidak Bertindakan dan dalam mengambil suatu keputusan sewenang-wenang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Syamsuddin Haris, 1998 “ *MENGGUGAT PEMILIHAN UMUM ORDE BARU*” (jakarta: yayasan obor indonesia dan PPW-LIPPI)

Irtanto, 2008 “ *DINAMIKA POLITIK LOKAL ERA OTONOMI DAERAH* “ (yogyakarta : Pustaka Belajar)

Jeffrey A. Winters, 2011 “*OLIGARKI*” (Gramedia Pustaka Utama)

Eko Sutoro. “*Transisi Demokrasi Indonesia*”(Yogyakarta : APMD Press, 2003),

Ng.philipus,M.S Dr.Nurul Aini “*Sosiologi dan Politik*” Thn 2011 (jakarta PT Raja grafindo persada

Suharsimi, Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hadari, Namawi. 1987. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Lexy J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Maryadi, dkk. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi FKIP*. Surakarta: BP-FKIP UMS.

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.

Prasetyo, Bambang. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Msda Putri Amelia 2015 Jurnal Politik "*Membangun Politik Dinasti Melalui Penguatan Jejaring Kekuasaan Pada Walikota Probolinggo*".

Dadi Junaedi Iskandar. 2016 "*Demokrasi, Otonomi dan Fenomena Politik Dinasti pada Pilakada di era reformasi*".

Djati, wasisto Raharjo, 2013 *Revivalisme kekuasaan familisme dalam demokrasi ; Dinasti politik di aras local*

Dicky Dwi Anata, 2016 jurnal politik "*politik oligarki dan perampasan tanah di indonesia : kasus perampasan tanah dikabupaten karawang tahun 2014*"

Wasito Raharjo Djati, jurnal sosiologi masyarakat 2013 "*revivalisme kekuatan familisme dalam demokrasi : Dinasti politik di aras local.*"

Elga Septhinna., et.al (2014). *Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*.

Pit Pasiak, et,al (2020). *“Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undangundang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung”*

Wahyu Lestari dan Susi Sulandari (2017) *“Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya”..*

Nining Yuningsih (2017). *“Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah”*. Dina fadiyah, ummi zakiyah,2018 *“Menguatnya ikatan patronase dalam perpolitikan indonesia”*

UNDANG – UNDANG

Undang-Undang Nomor 5 Tahun tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Misalnya berkaitan standard Kompetensi Jabatan ASN yang berkaitan dengan deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang

HASIL WAWANCARA

Bapak Imanuel Makaraek selaku Mantan Kepala Badan Perbatasan Daerah Kabupaten Malaka yang dinonjob.

Bapak Egidius Atok selaku Wakil Ketua DPC Demokrat Malaka

Bapak Paskalis Wendi Nahak selaku Aktivis Pospera Malaka

Bapak Seldi Berek selaku Wartawan Sergap id