

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas. Sesuai dengan pertanyaan penelitian mengenai “Bagaimana seleksi ASN di DOB Papua?” dan tujuan penelitian untuk menganalisis penerapan *affirmative action* dan *impartiality* dalam seleksi ASN di DOB Papua. Apakah telah menerapkan *impartiality* atau *affirmative action*. Bab ini menjelaskan kesimpulan hasil analisis dan menjelaskan saran dari penelitian yang dilakukan.

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN) di DOB Papua menerapkan konsep *impartiality* dan *affirmative action*. Penerapan konsep *impartiality* sejalan dengan prinsip sistem merit, yang diwujudkan melalui analisis terhadap empat dimensi. Dari keempat dimensi *impartiality*, seleksi ASN dan pemenuhan tenaga kerja di DOB Papua melalui mutasi secara jelas menerapkan dimensi (1) *recruitment, selection, dan advancement*, (2) *equity*, dan (3) *neutrality*. Sedangkan, dimensi *conduct* berdasarkan wawancara dan analisis tidak secara jelas terwujud. Namun, dapat disimpulkan bahwa seleksi ASN dan mutasi pegawai di DOB Papua menerapkan konsep *impartiality* melalui keadilan yang diberikan atas dasar kompetensi yang dimiliki.

Seleksi dan pemenuhan tenaga kerja di DOB Papua juga menerapkan *affirmative action*. Berdasarkan hasil analisis, tiga dimensi untuk menentukan penerapan *affirmative action* secara jelas terwujud dalam seleksi dan mutasi pegawai di DOB Papua. Tindakan afirmasi terjadi melalui penetapan kuota sebesar 80% bagi OAP dan 20% bagi

non-OAP. *Preferential treatment* diberikan melalui penetapan *passing grade* berbeda bagi OAP. *Fairness* diwujudkan melalui pelaksanaan seleksi dan mutasi berdasarkan kompetensi yang dimiliki, menunjukkan bahwa seleksi dan mutasi ASN di DOB Papua menerapkan *affirmative action*.

7.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan untuk menganalisis penerapan *affirmative action* dan *impartiality*. Peneliti memberikan saran:

1. Bagi pemerintah DOB Papua. Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang penerapan konsep *affirmative action* dan *impartiality* dalam seleksi ASN di DOB Papua. Peneliti merekomendasikan agar konsep *affirmative action* dan *impartiality* tetap diterapkan dalam penyelenggaraan seleksi ASN di DOB Papua.
 - a. *Affirmative action* tetap dibutuhkan dalam seleksi ASN seperti yang telah dilakukan dengan memberikan kuota 80% bagi Orang Asli Papua (OAP) dan 20% bagi non-OAP. Tindakan afirmasi bertujuan untuk memberikan ruang lebih bagi OAP dalam pemerintahan. Pemberian ruang lebih dalam bentuk kuota menjadi bentuk perlindungan hak dasar Orang Asli Papua (OAP) untuk meningkatkan dan memiliki kesempatan kerja lebih besar. Melalui pemberian diharapkan OAP dapat terlibat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Papua. Sehingga mendorong percepatan pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik yang optimal di Papua.

- b. *Impartiality* tetap dibutuhkan dalam seleksi yang dilakukan sesuai kemampuan dan kualifikasi calon pegawai. Pelaksanaan seleksi berdasarkan kompetensi bertujuan memberikan kesempatan yang sama bagi OAP maupun non-OAP. Kesetaraan kesempatan dalam proses seleksi dibutuhkan agar tidak terjadi tindakan diskriminatif bagi OAP maupun non-OAP. *Impartiality* tetap dibutuhkan seperti yang telah diterapkan dalam seleksi ASN di DOB Papua untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi OAP maupun non-OAP. Keadilan dan kesetaraan diwujudkan melalui penyelenggaraan seleksi sesuai kemampuan dan kualifikasi.
2. Bagi para peneliti dalam ruang lingkup Administrasi Publik. Diharapkan dapat menambahkan *consent form* sebagai bentuk persetujuan dari subjek penelitian untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan riset. Dalam *consent form*, peneliti menjelaskan tujuan, manfaat, dampak, dan tahapan atau prosedur dari penelitian yang dilakukan kepada subjek atau informan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lanjutan secara mendalam mengenai penerapan *affirmative action* dan *impartiality* dalam seleksi ASN di DOB Papua.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, D. M., Prasajo, E., & Lina, M. J. (2017). The Transformation of Merit System in Indonesian Civil Servant Promotion System. In *International Journal of Management and ...* ijmas.org. <https://www.ijmas.org/5-4/IJMAS-5405-2017.pdf>
- Astuti, Idriyani. (2022). Orang Papua Bisa Jadi CPNS Hingga Usia 50 Tahun di 3 DOB. *Medcom.Id.* <https://www.medcom.id/nasional/politik/zNAXe86K-orang-papua-bisa-jadi-cpns-hingga-usia-50-tahun-di-3-dob>
- Astuti, Indriyani. (2023). Empat DOB di Papua Membutuhkan 4.000 ASN. *Media Indonesia.* <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/558715/empat-dob-di-papua-membutuhkan-4000-asn>
- Aucoin, P. (2012). New Political Governance in Westminster Systems: Impartial Public Administration and Management Performance at Risk. *Governance*, 25(2), 177–199.
- Chariah, A., Ariski, S., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Di Indonesia. *Jurnal Borneo ...*, 16(3), 383–400. https://www.researchgate.net/profile/Anggita_Chairiah2/publication/347949809_Implementasi_Sistem_Merit_pada_Aparatur_Sipil_Negara_di_Indonesia_The_Implementation_of_Merit-based_System_on_State_Civil_Apparatus_in_Indonesia/links/5fe9f37392851c13fecfa85f/Im
- CNN Indonesia. (2022). Pemerintah Usul ASN di 3 Provinsi Baru Diisi 80 Persen Orang Papua. *CNN Indonesia.* <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220628134617-20->

814513/pemerintah-usul-asn-di-3-provinsi-baru-diisi-80-persen-orang-papua

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Sixth Edition* (Sixth Edit). SAGE Publications, Inc.
- Crosby, F. J., Iyer, A., & Sincharoen, S. (2006). Understanding affirmative action. *Annual Review of Psychology*, 57, 585–611.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190029>
- Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN (SUATU PEMIKIRAN KRITIS ANALISIS). *Civil Service Journal*, 11(2), 39–47. www.menpan.go.id
- Daryanto, A. (2007). Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 1(2), 1–10.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management 16th Edition* (16th ed.). Pearson.
- Durr, C. C. (2023). Ramifications of Abolishing Affirmative Action. *PA Times*.
<https://patimes.org/ramifications-of-abolishing-affirmative-action/>
- Dwaa, N. H. D., & Prasojo, E. (2020). Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 40–49. <https://doi.org/10.31289/publika.v8i1.3621>
- Dwiputrianti, S. (2018). Challenges with Implementation of the Merit System in the Open Recruitment of Government High Positions: The Case in Indonesia. *Proceedings of the 2018 Annual Conference of Asian Association for Public Administration: “Reinventing Public Administration in a Globalized World: A Non-Western Perspective” (AAPA*

2018) *Annual Conference of Asian Association for Public Administration: "Re, 191, 197–209.*

Fauzi, I. (2022). Determinan Faktor Keadilan Prosedural Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Sustainable Business Hub*, 3(1), 19–25.

Fernandez-Carro, R., & Lapuente-Gine, V. (2016). The Emperor's clothes and the Pied Piper: Bureaucracy and scientific productivity. *Science and Public Policy*, 43(4), 546–561. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv060>

Foley, M., & Williamson, S. (2019). Managerial Perspectives on Implicit Bias, Affirmative Action, and Merit. *Public Administration Review*, 79(1), 35–45. <https://doi.org/10.1111/puar.12955>

Fryer, R. G., & Loury, G. C. (2005). Affirmative Action and Its Mythology. *Journal of Economic Perspectives*, 19(3), 147–162. <https://doi.org/10.1257/089533005774357888>

Fullinwider, R. (2018). *Affirmative Action*. Stanford Encyclopedia of Philosophy. <https://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>

Given, L. M. (2008). The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods, Volumes 1& 2. In *Sage Publications*. Sage Publications.

Gray, W. R. (2002). The Four Faces of Affirmative Action: Analysis and Answers. *Public Integrity*, 4(1), 43–59. <https://doi.org/10.1080/15580989.2001.11770896>

Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance.

- International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13.
https://doi.org/10.22161/ije_bm.5.3.1
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hartlep, N. D., & Lowinger, R. J. (2014). An Exploratory Study of Undergraduates' Attitudes Toward Affirmative Action Policies for Asian Americans in College. *Equity and Excellence in Education*, 47(3), 370–384.
<https://doi.org/10.1080/10665684.2014.933694>
- Haryanto, & Juwono, V. (2022). Conceptual Framework for Application Of Affirmative Action on Recruitment and Selection In Police Agencies. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 151–163.
- Herbert G, H. I., Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2019). *Staffing Organizations, Ninth Edition* (9th Editio). Pangloss Industries.
- Holzer, H. J., & Neumark, D. (2006). Affirmative Action: What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management*, 25(2), 463–490. <https://doi.org/10.1002/pam.20181>
- Ismail, N. (2019). Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, X(1).
- Littler, J. (2017). Against Meritocracy. In *Against Meritocracy*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315712802>
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development, Third Edition* (Third Edit). Sage Publications.

- Malihah, L. (2020). Affirmative Action Policy in Candidate Selection of Civil Servants in 2018 in Banjar Regency. *Jurnal EKOBIS-DA; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(01), 1–12.
- Maulana, M. I. (2021). Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 3–20.
<https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/200%0Ahttps://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/download/200/238>
- McCourt, W. (2007). *The Merit System and Integrity in the Public Service* (No. 20).
- McNamee, S. J., & Miller, R. K. (2009). *The Meritocracy Myth 2nd ed.* Rowman and Littlefield Publisher.
- Mendus, S. (2022). *Impartiality in Moral and Political Philosophy*. Oxford University Press Inc.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Fourteenth Edition Global Edition. In *Pearson Education Limited* (Fourteenth). Pearson Education Limited.
<http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Nugraheny, D. E. (2022). Begini Penataan ASN untuk 4 DOB Papua Menurut Menpan-RB. *Kompas.Com*.
<https://nasional.kompas.com/read/2022/12/20/10221731/begini-penataan-asn-untuk-4-dob-papua-menurut-menpan-rb>
- Oyinlade, A. O. (2013). Affirmative action support in an organization: A test of three demographic models. *SAGE Open*, 3(4). <https://doi.org/10.1177/2158244013516156>
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang

- Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara, (2021).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, (2018).
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, (2016).
- Rachmawati, T. (2017). Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *UNPAR Press, 1*, 1–29.
- Rosanvallon, P., & Goldhammer, A. (2008). Democratic Legitimacy Impartiality, Reflexivity, Proximity. In *Democratic Legitimacy*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.4324/9780203401392>
- Rothstein, B., & Teorell, J. (2008). What is quality of government? A theory of impartial government institutions. *Governance, 21*(2), 165–190. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2008.00391.x>
- Saban, L. I. (2011). Looking into the eyes of those we serve: Toward complex equality in public administration ethics. *American Review of Public Administration, 41*(2), 141–156. <https://doi.org/10.1177/0275074010368429>
- Santosa, L. W. (2022). Pemerintah Siapkan Lembaga Untuk Penuhi Kebutuhan ASN di DOB Papua. *Antaraneews.Com*. <https://www.antaraneews.com/berita/2970517/pemerintah-siapkan-lembaga-untuk-penuhi-kebutuhan-asn-di-dob-papua#mobile-src>

- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sullivan, H., Dickinson, H., & Henderson, H. (2021). The Palgrave Handbook of the Public Servant. In *Palgrave Macmillan*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-29980-4>
- Sunaryo, B., & Cicellia, C. (2014). Nilai Penting Konsep Affirmative Action Policy Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Berbasis Merit. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 8(1). [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1481215&val=17805&title=NILAI PENTING KONSEP AFFIRMATIVE ACTION POLICY DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SDM APARATUR BERBASIS MERIT](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1481215&val=17805&title=NILAI%20PENTING%20KONSEP%20AFFIRMATIVE%20ACTION%20POLICY%20DALAM%20PENGEMBANGAN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%20SDM%20APARATUR%20BERBASIS%20MERIT)
- Suzuki, K., & Demircioglu, M. A. (2021). Is impartiality enough? Government impartiality and citizens' perceptions of public service quality. *Governance*, 34(3), 727–764. <https://doi.org/10.1111/gove.12527>
- Syakoer, M. (2023). Integritas yang Kokoh dalam Membentuk Kepribadian ASN. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 922. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1187>
- Taroreh, B. (2021). Analisis Tematik Data Kualitatif Pada Pengembangan Perangkat Pembelajaran Paradigma Pedagogi Reflektif (PPR). *SNFKIP 2021: Pendidikan Bagi Masyarakat Di Daerah 3T*, 55–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.24071/snfkip.2021.13>

Teorell, J., & Rothstein, B. (2008). What Is Quality of Government: A Theory of Impartial Institutions. *GOVERNANCE: An International Journal of ...*
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1328817

The American Association for Access, Equity and Diversity. (2023). The American Association for Access, Equity and Diversity (AAAED): WHAT IS AFFIRMATIVE ACTION?
https://www.aaaed.org/aaaed/About_Affirmative_Action__Diversity_and_Inclusion.aspx

Tracy, S. J. (2020). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact Second Edition* (Second Edi). John Wiley & Sons, Inc.

U.S. Merit Systems Protection Board. (2016). *The Merit System Principles: Guiding the Fair and Effective Management of the Federal Workforce*.
https://www.mspb.gov/studies/studies/The_Merit_System_Principles_Guiding_the_Fair_and_Effective_Management_of_the_Federal_Workforce_1340293.pdf

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan, (2022).

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Tengah, (2022).

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Pegunungan, (2022).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang

- Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua, (2021).
<https://jdih.setkab.go.id/>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).
- The Merit System Principles: Keys to Managing the Federal Workforce, (2020).
- Verbruggen, R. (2023). *After Affirmative Action , Meritocracy ? June.*
- VoxTimor.com. (2022). Provinsi Baru di Papua Butuh 46.000 ASN, Buka Seleksi CPNS 2022. *VoxTimor.Com.* <https://voxtimor.pikiran-rakyat.com/rakyat-timor/pr-2274976604/provinsi-baru-di-papua-butuh-46000-asn-buka-seleksi-cpns-2022?page=2>
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komalasarri, S. (2020). Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: : Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Jurnal Niagawan, 12(2), 57–64.*
- Webster's Third International Dictionary of the English Language.* (1961).
- Woodard, C. A. (2000). *Merit in Principle, Merit in Practice: An Investigation into Merit-based Human Resources Management Through the Lens of Title 5-exempt Federal Organizations* [Virginia Tech]. <http://hdl.handle.net/10919/26893>