



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana**

*Terakreditasi Unggul*

*SK BAN-PT No. 1844/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023*

**Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Baru  
Papua: *Affirmative* atau *Impartiality***

Skripsi

Oleh

Oktovina Hanani Kristin Monim

6072001049

Bandung

2024



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana**

*Terakreditasi Unggul*

*SK BAN-PT No. 1844/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023*

**Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Baru  
Papua: *Affirmative* atau *Impartiality***

Skripsi

Oleh

Oktoovina Hanani Kristin Monim

6072001049

Pembimbing

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D

Bandung

2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana



**Tanda Pengesahan Skripsi**


Nama : Oktovina Hanani Kristin Monim  
Nomor Pokok : 6072001049  
Judul : Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Baru Papua:  
*Affirmative* atau *Impartiality*

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 23 Januari 2024  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

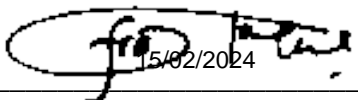
**Ketua sidang merangkap anggota**

Prof. Pius Suratman Kartasasmita, Drs., M.Si., Ph.D

:   
15/02/2024

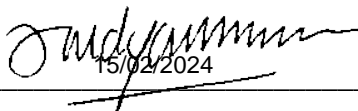
**Sekretaris**

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D

:   
15/02/2024

**Anggota**

Kristian Widya Wicaksono, S.Sos. M.Si., Ph.D

:   
15/02/2024

Mengesahkan,  
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M.

## Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oktovina Hanani Kristin Monim

NPM : 6072001049

Jurusan/Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi  
Baru Papua: *Affirmative atau Impartiality*

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Bandung, 05 Januari 2024



Oktovina Hanani Kristin Monim

## ABSTRAK

Nama : Oktovina Hanani Kristin Monim  
NPM : 6072001049  
Judul : Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Baru Papua:  
*Affirmative* atau *Impartiality*

---

Seleksi ASN menjadi awal penentuan SDM yang berkualitas dalam pemerintahan. Proses seleksi diselenggarakan atas dasar kompetensi yang dimiliki untuk mewujudkan keadilan. Peneliti melakukan penelitian atas dasar masih sedikitnya penelitian serupa yang dilakukan mengenai seleksi ASN menggunakan konsep *affirmative action* dan *impartiality*. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis konsep *affirmative action* dan *impartiality* yang terjadi dalam seleksi ASN di Daerah Otonomi Baru Papua. Penerapan *impartiality* diidentifikasi menggunakan empat dimensi, yaitu: (1) *Recruitment, Selection, and Advancement*; (2) *Equity*; (3) *Conduct*; dan (4) *Neutrality*. Sedangkan, konsep *affirmative action* diidentifikasi menggunakan tiga dimensi, yaitu: (1) *Quotas*; (2) *Preferential Treatments*; dan (3) *Fairness*. Setiap dimensi dalam konsep *impartiality* dan *affirmative action* digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai seleksi ASN di DOB Papua ditinjau dari konsep *affirmative action* dan *impartiality*.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan studi kasus seleksi ASN di DOB Papua. Data primer dalam penelitian diperoleh melalui wawancara dengan 9 informan, sedangkan data sekunder didapatkan dari studi dokumen. Peneliti menggunakan *thematic analysis* untuk menganalisis data melalui tiga tahapan, yaitu memahami data hasil wawancara, membuat kode berdasarkan konsep yang dibentuk dengan bantuan aplikasi NVivo 12, dan menghasilkan visualisasi *mind map concept*. Peneliti menggunakan triangulasi sumber data untuk memastikan keabsahan data dari proses wawancara dan studi dokumen.

Penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi ASN di DOB Papua menerapkan *impartiality* dan *affirmative action*. Tiga dimensi *impartiality* diterapkan dalam seleksi ASN di DOB Papua. Dibuktikan melalui, penerapan keadilan dalam pelaksanaan seleksi sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan, bukan berdasarkan preferensi pribadi. Tetapi, dimensi *Conduct* dari konsep *impartiality* tidak secara jelas diterapkan berdasarkan analisis yang dilakukan. Seleksi ASN di DOB Papua juga menerapkan *affirmative action*. Melalui penerapan tiga dimensi *affirmative action*, dengan melakukan pemberian kuota sebesar 80% OAP dan 20% non-OAP. Dilakukan penetapan *passing grade* yang berbeda bagi Orang Asli Papua. Penetapan batas usia PNS yang diterima di DOB Papua. *Affirmative action* yang diterapkan tetap mengutamakan keadilan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

**Kata Kunci:** Seleksi ASN, *Impartiality*, dan *Affirmative Action*.

## **ABSTRACT**

*Name : Oktovina Hanani Kristin Monim*  
*Student ID No. : 6072001049*  
*Title : Selection of State Civil Servants in the New Autonomous Region of Papua: Affirmative or Impartiality*

---

*ASN selection is the beginning of determining the quality of human resources in government. The selection process is carried out on the basis of the competencies possessed to realize justice. The researcher conducted the research on the basis that there is still very little similar research conducted regarding ASN selection using the concepts of affirmative action and impartiality. The aim of this research is to analyze the concepts of affirmative action and impartiality that occur in ASN selection in the New Autonomous Region of Papua. The application of impartiality is identified using four dimensions, namely: (1) recruitment, selection, and advancement; (2) equity; (3) conduct; and (4) neutrality. Meanwhile, the concept of affirmative action is identified using three dimensions, namely: (1) quotas; (2) preferential treatments; and (3) fairness. Each dimension of the concepts of impartiality and affirmative action is used to answer research questions regarding ASN selection in the Papua Special Region in terms of the concepts of affirmative action and impartiality.*

*This research was conducted using qualitative methods through a case study approach to ASN selection in the Papua Special Region. Primary data in the research was obtained through interviews with nine informants, while secondary data was obtained from document studies. Researchers used thematic analysis to analyze data through three stages: understanding the interview data, creating codes based on concepts formed with the help of the NVivo 12 application, and producing mind map concept visualizations. Researchers used triangulation of data sources to ensure the validity of the data from the interview process and document study.*

*This research shows that ASN selection in the Papua Special Region involves impartiality and affirmative action. Three dimensions of impartiality are applied in ASN selection in the Papua Special Region. Proven through the application of fairness in the implementation of selection according to qualifications and abilities, not based on personal preferences. However, the conduct dimension of the impartiality concept is not clearly applied based on the analysis carried out. ASN selection in the Papua Special Region also applies affirmative action. Through the implementation of three dimensions of affirmative action, by providing a quota of 80% OAP and 20% non-OAP, a different passing grade was determined for indigenous Papuans. Determination of the age limit for civil servants accepted in the Papua Special Region. The affirmative action implemented still prioritizes justice in accordance with the competencies possessed.*

**Keywords:** *ASN Selection, Impartiality, and Affirmative Action.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Baru Papua: *Affirmative* atau *Impartiality*" sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata-1 di Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Peneliti menyadari bahwa selama proses penulisan skripsi ini, banyak dukungan yang diterima. Melalui kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat kesehatan dan kekuatan yang dirasakan selama proses perkuliahan, secara khusus selama penulisan skripsi. Peneliti juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Mama dan Alm. Bapak. Terima kasih mama ku tersayang, karena selalu menyisipkan nama Kristin dalam setiap doa mama, baik pagi dan malam demi kelancaran perkuliahan dan penulisan skripsi. Terima kasih untuk Alm. Bapakku tercinta yang jauh disana, terima kasih karena telah menjadi alasan Kristin kuat dan semangat sampai saat ini.
2. Adik Reni tercinta. Terima kasih karena sudah menjadi adik yang selalu memberikan dukungan melalui doa dan semangat untuk kelancaran penulisan skripsi ini.

3. Bulek Uci dan Bulek Tina. Terima kasih karena telah memberikan nasihat dan dukungan baik moril maupun finansial selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi.
4. Ibu Tutik Rachmawati, Ph.D. Terima kasih banyak Ibu Tutik telah bersedia membimbing dan membantu, serta memberikan saran demi kelancaran penulisan skripsi.
5. Kk Vani dan semua keluarga. Terima kasih Kk Vani yang sudah menemani saya pergi dan pulang Sentani Jayapura untuk melakukan wawancara. Terima kasih juga untuk semua keluarga yang sudah mendoakan kelancaran perkuliahan.
6. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA, Dr. Ulber Silalahi, MA, Dr. Indraswari, Pius Suratman Kartasasmita, PhD, Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si., Dra. Susana Ani Berliyanti, M.Si., Drs. Hubertus Hasan Ismail, M.Si., Maria Rosarie Harni T., S.IP., M.Si., Kristian Widya Wicaksono, PhD, Jeremia Gom Gom Parulian Simanjuntak, S.Sos, M.A.P, Jeffri Yosep Simanjourang, S.Kesos, M.Sos, and Muhammad Maulidza, S.AP, MPM. Terima kasih untuk ilmu dan pengalaman yang diberikan selama perkuliahan *online* sampai perkuliahan *offline*.
7. Informan dalam penelitian. Terima kasih kepada seluruh informan yang bersedia meluangkan waktu diwawancarai secara langsung maupun tidak langsung.



8. Tetangga kos saya yang sudah jarang ketemu, yaitu Wanda dan penduduk Antapani, yaitu Agnes. Terima kasih karena sudah menjadi teman dan tempat curhat, asekkk.
9. Karin, Muthia, dan Cindy a.k.a Temu Lawak. Terima kasih karena sudah menjadi teman curcol berkedok gosip.
10. Geng Toxic Mirela, Putri Arnetta, Sharon, Vloina, Muthia dan Karin. Terima kasih karena telah menjadi teman yang penuh gimmick.
11. Wolfpack a.k.a anak bimbingan bu Tutik, Maria, Sharon, Uliv, Fany, Karin. Terima kasih untuk info-info update per-skripsian ini, khususnya info turnitin yang sedikit buat saya syok.
12. Nabila sebagai sobat cigawir. Terima kasih karena rela begadang menemani saya mengerjakan rancangan penelitian sistem kebut selama KKN di Desa Cigawir.
13. Untuk member EXO, maaf ini agak halu dan lebay, tapi percayalah mereka yang buat saya bisa tetap waras walau kadang stress. Terima kasih yaa gaiss
14. Terakhir untuk diri sendiri. Terima kasih karena telah bertahan dan berjuang sampai saat ini.

Bandung, 5 Januari 2023

Oktovina Hanani Kristin Monim

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>13</b>
<b>1.4. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>13</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>15</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1. Seleksi Pegawai</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2. Tahapan Seleksi CPNS</b> .....	<b>18</b>
<b>2.3. Seleksi ASN <i>Merit System</i></b> .....	<b>20</b>
<b>2.3.1. Konsep <i>Impartiality</i> Dalam Seleksi ASN</b> .....	<b>23</b>

2.3.2.	Dimensi <i>Impartiality</i> Dalam Seleksi ASN .....	24
2.4.	Seleksi ASN <i>Non-Merit System</i> .....	29
2.4.1.	Konsep <i>Affirmative Action</i> Dalam Seleksi ASN .....	31
2.4.2.	Dimensi <i>Affirmative Action</i> Dalam Seleksi ASN .....	32
2.5.	Kerangka Konseptual.....	35
<b>BAB III .....</b>		<b>36</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	36
3.2.	Pendekatan Penelitian .....	37
3.3.	Peran Peneliti .....	39
3.4.	Lokasi Penelitian.....	39
3.5.	Sumber Data.....	40
3.5.1.	Data Primer .....	40
3.5.2.	Data Sekunder .....	43
3.6.	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6.1.	Wawancara .....	44
3.6.2.	Studi Dokumen .....	44
3.7.	Teknik Analisis Data .....	45
3.8.	Keabsahan Data .....	48
3.9.	Kerangka Penelitian .....	51

3.9.1.	Tabel Kerangka Penelitian Konsep <i>Impartiality</i> .....	51
3.9.2.	Tabel Kerangka Penelitian Konsep <i>Affirmative Action</i> .....	57
BAB IV	.....	60
PROFIL PENELITIAN	.....	60
4.1.	Daerah Otonomi Baru Papua .....	60
4.2.	Seleksi Aparatur Sipil Negara di DOB Papua .....	61
4.2.1.	<i>Impartiality</i> .....	63
4.2.2.	<i>Affirmative Action</i> .....	63
BAB V	.....	64
TEMUAN PENELITIAN	.....	64
5.1.	Informan Penelitian .....	64
5.2.	Temuan Analisis Data Menggunakan NVivo 12.....	68
5.3.	Seleksi ASN <i>Merit System</i> .....	72
5.3.1.	Dimensi <i>Impartiality</i> Dalam Seleksi ASN .....	72
5.4.	Seleksi ASN <i>Non-Merit System</i> .....	82
5.4.1.	Dimensi <i>Affirmative Action</i> Dalam Seleksi ASN .....	82
BAB VI	.....	95
PEMBAHASAN	.....	95
6.1.	Seleksi ASN <i>Merit System</i> .....	95
6.1.1.	Dimensi <i>Impartiality</i> Dalam Seleksi ASN .....	96

6.2. Seleksi ASN <i>Non-Merit System</i> .....	105
6.2.1. Dimensi Affirmative Action Dalam Seleksi ASN.....	107
<b>BAB VII</b> .....	<b>115</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>115</b>
7.1. Kesimpulan.....	115
7.2. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>127</b>

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 3. 1 Tabel Informan .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 5. 1 Tabel Informan Penelitian .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Network Map Visualization of Affirmative Action</i> .....	9
Gambar 1. 2 <i>Density Map Visualization of Affirmative Action</i> .....	9
Gambar 1. 3 <i>Overlay Map Visualization of Affirmative Action</i> .....	10
Gambar 1. 4 <i>Network Map Visualization of Impartiality</i> .....	11
Gambar 1. 5 <i>Density Map Visualization of Impartiality</i> .....	11
Gambar 1. 6 <i>Overlay Map Visualization of Impartiality</i> .....	12
Gambar 2. 1 <i>Kerangka Konseptual</i> .....	35
Gambar 3. 1 <i>Tahapan 1 Analisis Menggunakan NVivo 12</i> .....	46
Gambar 3. 2 <i>Tahapan 2 Analisis Menggunakan NVivo 12</i> .....	46
Gambar 3. 3 <i>Tahapan 4 Analisis Menggunakan NVivo 12</i> .....	47
Gambar 3. 4 <i>Tahapan 3 Analisis Menggunakan NVivo 12</i> .....	47
Gambar 3. 5 <i>Tahapan 5 Analisis Menggunakan NVivo 12</i> .....	48
Gambar 5. 1 <i>Proses Pemberian Kode Menggunakan NVivo 12</i> .....	68
Gambar 5. 2 <i>Mind Map Concept</i> .....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Suatu organisasi terbentuk karena terdapat Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu individu-individu yang berkumpul dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, visi dan misi, serta peningkatan potensi bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi pada berbagai skala dan jenis membutuhkan SDM untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi. Peran dari setiap individu dan kelompok menentukan organisasi dalam skala kecil maupun besar, privat maupun non-privat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan unsur penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah. Perencanaan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik diperlukan untuk dapat memastikan kebijakan dan pelayanan publik yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk dapat mengelola tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Dessler (2020:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, memberikan kompensasi kepada pegawai dan proses untuk memperhatikan faktor keadilan, keselamatan dalam bekerja dan relasi karyawan antar satu sama lain. Salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia adalah *staffing* yang berhubungan dengan penentuan sumber daya manusia yang akan bekerja dalam organisasi, dengan kata lain *staffing* berkaitan dengan proses perekrutan calon karyawan



yang akan bekerja dalam organisasi. Dalam pemerintahan, *staffing* atau kepegawaian berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan bekerja dalam instansi, baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mengimplementasikan kebijakan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. ASN memiliki fungsi melaksanakan kebijakan publik yang dirancang dan ditetapkan serta memberikan pelayanan publik dalam berbagai sektor. Peran ASN tidak dapat disepelekan untuk mengemban tugas dan fungsi yang telah diatur dalam regulasi atau undang-undang.

Pengadaan ASN di lingkungan pemerintahan dilakukan melalui serangkaian prosedur yang diselenggarakan untuk memberikan kesempatan yang setara bagi setiap warga negara. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan mengenai asas non-diskriminatif dan asas keadilan dan kesetaraan. Penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia dalam pemerintahan didasarkan pada pemahaman atas asas nondiskriminatif. Seleksi ASN sesuai dengan sistem merit bertujuan untuk memperlakukan ASN dengan tidak mementingkan latar belakang gender, agama, golongan, suku, dan ras. Sejalan dengan asas nondiskriminatif, dalam UU Nomor 5 Tahun 2014, penyelenggaraan manajemen ASN harus merepresentasikan rasa keadilan dan kesempatan yang setara dalam hal fungsi dan peran seorang aparatur sipil negara. Dalam regulasi tentang ASN di Indonesia, asas non-diskriminatif, asas keadilan dan kesetaraan adalah bentuk pengamalan keadilan dan ketidakberpihakan.

Penyelenggaraan seleksi ASN harus didasari prinsip ketidakberpihakan dengan memberikan peluang yang adil bagi setiap warga negara. *Impartiality* diterapkan untuk menghapus bias atau prasangka dalam prosedur seleksi. Pemerataan peluang dan

penghapusan bias menjadi aspek penting dalam pelaksanaan seleksi ASN. *Impartiality* diselenggarakan atas dasar kualitas dan kualifikasi yang diperuntukan untuk suatu posisi dalam seleksi pegawai negeri (Teorell & Rothstein, 2008). *Impartiality* berpandangan bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil dan tidak ada yang diistimewakan maupun dikecualikan. *Impartiality* berarti adanya *decided view* untuk menanggapi suatu peristiwa secara adil dan setara dengan mengesampingkan prasangka, *favoritisme*, dan bias (*Webster's Third International Dictionary of the English Language*, 1961). *Impartiality* diterapkan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan tanpa memperhitungkan faktor-faktor subjektif lain dari individu dalam masyarakat. Penerapan konsep ketidakberpihakan dalam proses seleksi ASN menjadi prinsip mendasar yang ditetapkan, untuk mempertimbangkan peluang setiap individu berdasarkan kapabilitas dan kapasitas.

Selaras dengan pemahaman mewujudkan keadilan dan kesetaraan pada proses seleksi. Pemerintah menggunakan sistem merit dalam manajemen ASN untuk memilih pegawai sesuai kualifikasi bukan preferensi pribadi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 22 disebutkan bahwa:

*“Sistem Merit adalah 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 kecacatan”.*

*Merit system* menjadi dasar dan panduan bagi pemerintah untuk melaksanakan seleksi aparatur sipil negara. Bernard Rosen (dalam, Ali et al., 2017) mengartikan *merit system*

sebagai proses yang sistematis dan adil, seseorang dipekerjakan, dibayar, diperintahkan, dipromosikan, didisiplinkan dan menerima pensiun atas dasar prestasi dan keunggulan yang dimiliki. Hausser dan Ingraham (dalam, Foley & Williamson, 2019) menyebutkan *merit system* dalam birokrasi dapat berjalan efektif karena setiap pihak memiliki kesempatan setara.

Seleksi aparatur sipil negara diselenggarakan secara terbuka bagi setiap warga negara. Seleksi dilakukan dengan tujuan mencapai *person-job fit* atau kecocokan antara individu dengan pekerjaan sesuai pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan kompetensi yang dibutuhkan (Dessler, 2020:171). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 62 Ayat 1 dan 2 disebutkan bahwa:

*“[1] Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.*

*[2] Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang”.*

Tahapan seleksi ASN dilakukan secara objektif sesuai kompetensi yang dimiliki atau sesuai *merit system*. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dalam seleksi ASN dilakukan menggunakan metode *Computer Assisted Test* (CAT). Penggunaan metode CAT bertujuan mewujudkan profesionalisme ASN. Seleksi yang dilakukan mengutamakan kompetensi yang dimiliki dan didasarkan pada prinsip

akuntabel, cepat, dan transparan. Penyelenggaraan seleksi ASN di Indonesia didasarkan pada prinsip keadilan untuk tidak memihak individu atau kelompok masyarakat. Sistem merit dan *impartiality* saling berkaitan dalam seleksi ASN. Melalui penerapan *merit system*, proses seleksi dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan sesuai konsep *impartiality*.

Selain *impartiality* dan *merit system* yang tercermin dalam penyelenggaraan seleksi ASN. *Affirmative action* menjadi konsep yang sedikit berbeda dengan pandangan dasar tentang keadilan dalam *impartiality* dan *merit system*. *Affirmative action* dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi positif. Tindakan afirmasi merupakan kebijakan yang secara istimewa dilakukan untuk memberikan manfaat pada sekelompok masyarakat yang dilindungi dibawah payung hukum, yang mana dibenarkan untuk beberapa alasan keadilan sosial (Gray, 2002). Gomez (dalam, Dwaa & Prasajo, 2020) menegaskan bahwa prinsip dan nilai *affirmative action* memiliki potensi dan peluang dalam menjembatani masalah sosial, sekaligus menjamin representasi dan proporsi SDM secara ideal berdasarkan karakteristik kependudukan, geografi, dan budaya masyarakat dalam organisasi publik maupun privat. *Affirmative action* merupakan tindakan yang dilakukan untuk membuat masyarakat yang tidak terwakili secara baik, menjadi terwakili secara baik atau dengan kata lain menjadikan masyarakat yang *underrepresented* menjadi *represented*. Tindakan afirmasi merupakan konsep netral, yang bertujuan memberikan kesempatan dan tindakan istimewa terhadap individu dari kelompok masyarakat tertentu untuk memperoleh keterwakilan, dengan tetap mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki.

*Affirmative action* digunakan pada situasi atau kondisi tertentu, diterapkan dalam memberikan kesempatan kepada kelompok masyarakat, untuk mengembangkan keterampilan dan memiliki andil dalam pembangunan. Perwujudan konsep *affirmative action* dengan seleksi aparatur sipil negara di Indonesia, secara khusus dapat dilihat dalam seleksi ASN di Daerah Otonomi Baru (DOB) Papua. Pada November 2022 Menteri Dalam Negeri meresmikan tiga provinsi baru di Papua, yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah, dan Provinsi Papua Pegunungan. Tiga provinsi baru ini merupakan provinsi yang dimekarkan menjadi Daerah Otonomi Baru (DOB) dari Provinsi Papua. Pemekaran atau pembentukan provinsi baru, memerlukan sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menjalankan pemerintahan dan pelayanan publik.

Beberapa pertimbangan digunakan dalam menempatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) di DOB Papua. Pertimbangan yang pertama dilaksanakan dengan mengutamakan Orang Asli Papua (OAP) yang mengikuti seleksi. Pengutamaan diwujudkan melalui jumlah persentase ASN untuk DOB Papua, yaitu sebanyak 80% ASN diperuntukkan bagi Orang Asli Papua dan 20% bagi Orang Luar Papua (CNN Indonesia, 2022) dan (Santosa, 2022). Perhitungan jumlah ASN yang dibutuhkan untuk DOB Papua sebanyak 46.000 aparatur sipil negara untuk tiga Daerah Otonomi Baru (DOB) Papua, yang akan ditempatkan di Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah, dan Provinsi Papua Pegunungan (VoxTimor.com, 2022). Pertimbangan kedua yang digunakan dalam proses seleksi ASN di DOB Papua adalah dengan menaikkan batas usia bagi OAP sampai 48 tahun dan bagi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dari tenaga honorer menjadi usia 50 tahun (Idriyani Astuti, 2022). Tidak sekedar memberikan ruang afirmasi melalui jumlah

ASN orang asli Papua dan pertimbangan usia bagi orang asli Papua untuk menjadi ASN. Pertimbangan ketiga yang dilakukan oleh pemerintah sebagai bentuk tindakan afirmasi dalam proses seleksi ASN di DOB Papua, dilakukan dengan mengadakan program magang ke pulau Jawa bagi ASN. Diharapkan aparatur sipil negara dapat belajar dari daerah yang maju dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pelayanan publik yang lebih baik di DOB Papua (Nugraheny, 2022). Seleksi ASN di DOB Papua berdasarkan artikel berita yang dikutip menunjukkan terjadi tindakan afirmasi bagi Orang Asli Papua. *Affirmative action* diberikan melalui pertimbangan untuk memberikan ruang bagi masyarakat asli Papua terlibat dalam proses seleksi ASN.

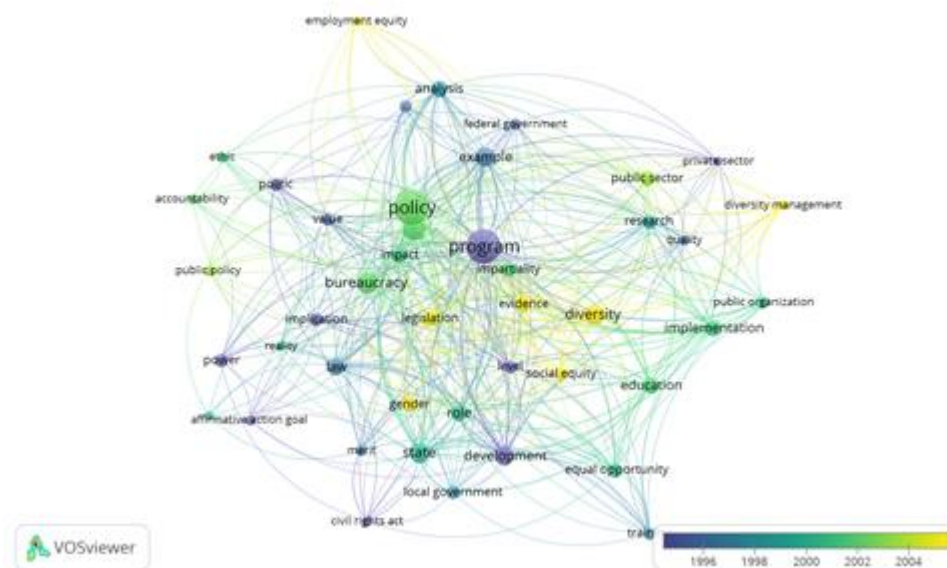
Seleksi ASN di seluruh Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil dilakukan dengan dasar sistem merit. Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai secara objektif dan melalui berbagai tahap seleksi dengan sistem CAT yang digunakan dalam seleksi ASN untuk dapat memilih warga negara berdasarkan kemampuan. Seleksi secara *merit system* dilakukan tanpa mempertimbangkan latar belakang agama, suku, ras, politik, dan lain sebagainya, sehingga seleksi dengan *merit system* menciptakan *impartiality* atau ketidakberpihakan dalam konteks etika. Namun, terdapat kesenjangan atau gap yang terjadi dalam praktek seleksi ASN, secara khusus di Daerah Otonomi Baru (DOB) Papua. *Merit system* dan *impartiality* tidak tampak dalam seleksi yang dilakukan bagi ASN untuk tiga provinsi baru di Papua. Sebanyak 80% ASN untuk DOB Papua diperuntukkan bagi Orang Asli Papua (OAP) hal ini menunjukkan bahwa terdapat tindakan afirmasi bagi Orang Asli Papua untuk mengikuti seleksi ASN. Sehingga, dapat dikatakan bahwa seleksi ASN di DOB Papua mengutamakan *affirmative action* bukan *impartiality*.

Diskriminasi positif dalam seleksi yang dilakukan memberikan kesempatan lebih besar bagi orang asli Papua untuk menjadi ASN. Dalam penyelenggaraan seleksi, konsep yang seharusnya dikedepankan dan dilaksanakan adalah sistem merit dan *impartiality*. Tetapi, hal ini justru tidak terlihat dalam seleksi ASN di DOB Papua, dikarenakan adanya *affirmative action* melalui berbagai kesempatan yang untuk memberikan ruang bagi orang asli Papua. *Affirmative action* dalam seleksi ASN di DOB Papua bukan merupakan hal yang salah, karena terdapat beberapa pertimbangan dan kondisi yang diperhitungkan dalam seleksi ASN. Namun, yang perlu diperhatikan adalah afirmasi yang diberikan dalam seleksi ASN di DOB Papua harus dijalankan sesuai kompetensi dari setiap calon ASN dalam proses seleksi. *Affirmative action* dapat menjadi hal yang keliru atau salah, jika dalam praktek di lapangan terdapat tindakan-tindakan yang melanggar etika secara khusus dalam konteks seleksi ASN, seperti nepotisme.

Berdasarkan indikasi masalah atau gap dalam seleksi ASN di DOB Papua, dimana seleksi ASN yang seharusnya dilakukan berdasarkan *merit system* dan *impartiality*. Tetapi, pada kenyataannya seleksi ASN di DOB Papua lebih menekankan konsep *affirmative action* dibandingkan *impartiality*, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan telaah lebih lanjut dalam lokus Daerah Otonomi Baru (DOB) Papua. Penelitian dilakukan untuk melihat bagaimana seleksi ASN dilaksanakan, mengingat Daerah Otonomi Baru (DOB) banyak membutuhkan sumber daya manusia, yaitu ASN untuk melaksanakan pembangunan dan menjalankan pemerintahan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pelayanan publik dan kebijakan, dapat terpenuhi melalui pelaksanaan seleksi. Disamping itu, Provinsi Papua menjadi



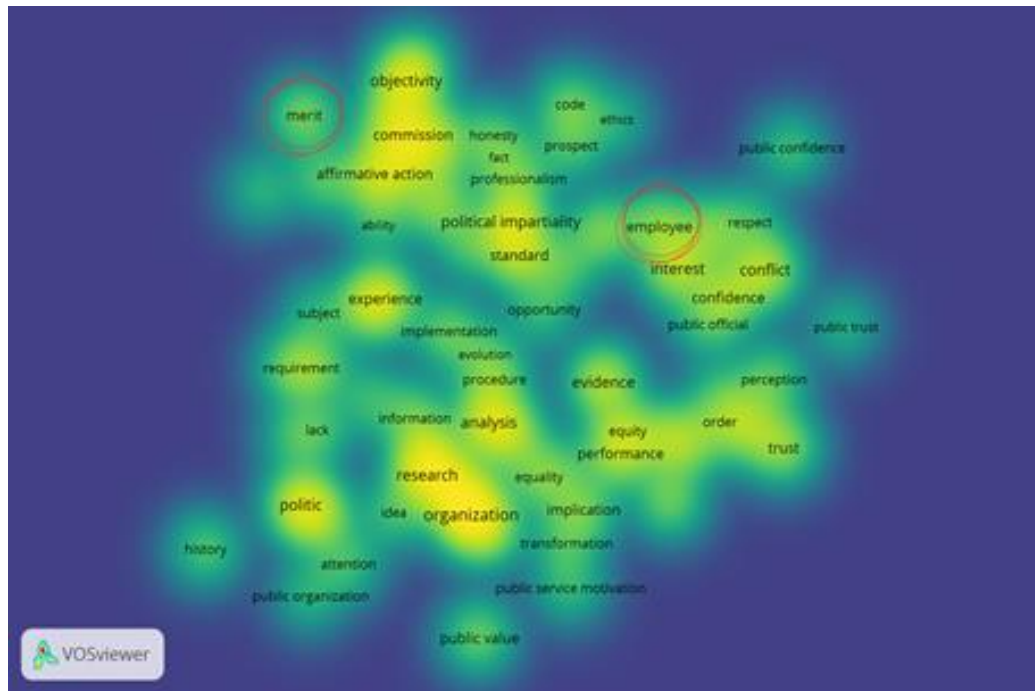




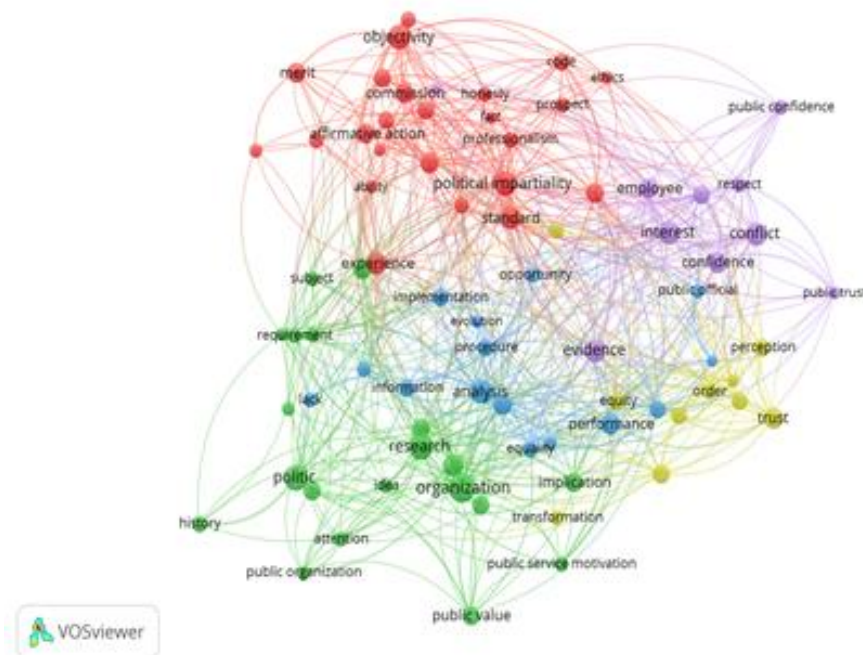
*Gambar 1. 3 Overlay Map Visualization of Affirmative Action*

Visualisasi diatas didapatkan dari 975 artikel dari tahun 1941-2023 dengan tema atau topik mengenai *affirmative action* dalam lingkup *publication name* “*public administration*”. Dari 975 artikel yang dikumpulkan hanya ada 30 artikel dengan *term* “*job*”, dan 29 *term* tentang “*merit*”. 975 artikel mengenai *affirmative action* dalam administrasi publik lebih banyak membahas mengenai “*Policy*”, “*Program*”, “*Public Service*” dan lain sebagainya dibandingkan seleksi aparatur sipil negara. Peneliti kemudian mencoba untuk mencari visualisasi mengenai penelitian yang dilakukan dalam tema “*impartiality*” dalam lingkup *publication name* “*public administration*”, dan

diperoleh artikel sebanyak 947 artikel dari tahun 1924-2023 dengan visualisasi gambar dibawah ini:



*Gambar 1. 5 Density Map Visualization of Impartiality*



*Gambar 1. 4 Network Map Visualization of Impartiality*



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan indikasi masalah diatas mengenai seleksi ASN di DOB Papua yang dapat dikatakan lebih mengutamakan *affirmative action* dibandingkan *impartiality*. Maka, penelitian ini dilakukan untuk dapat menjawab rumusan masalah penelitian: “Bagaimana seleksi ASN di DOB Papua ditinjau dari konsep *affirmative action* dan *impartiality*?”.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis penerapan *affirmative action* dan *impartiality* dalam seleksi ASN di DOB Papua.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai seleksi ASN di DOB Papua diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis. Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis untuk bidang ilmu Administrasi Publik, secara khusus dalam kajian Etika Administrasi Publik dalam proses Seleksi Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Baru Papua.
2. Aspek Praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi setiap pihak yang terlibat, yaitu:
  - a. Pemerintah. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Pemerintah Daerah Otonomi Baru Papua dalam menerapkan prinsip-prinsip Etika Administrasi Publik dalam proses penyelenggaraan Seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN).

- b. Penulis. Diharapkan melalui penelitian ini penulis dapat meningkatkan kemampuan menganalisis prinsip-prinsip Etika Administrasi Publik yang terjadi dalam penyelenggaraan Seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Daerah Otonomi Baru Papua.