



UPAYA MEWUJUDKAN PEMERATAAN ASN DI WILAYAH TERTINGGAL, TERDEPAN, DAN TERLUAR (3T)

Rais Agil Bahtiar*

Abstrak

Pemerataan distribusi aparatur sipil negara (ASN) menjadi kunci strategis dalam memastikan keadilan akses layanan publik di seluruh wilayah Indonesia, terutama di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar). Namun, distribusi ASN hingga kini masih menunjukkan ketimpangan yang cukup serius. Banyak formasi kosong yang tidak terisi setiap tahun, terutama disebabkan oleh minimnya minat pelamar terhadap penempatan di daerah terpencil, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan daerah, serta terbatasnya insentif dan dukungan struktural. Tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan pemerataan ASN dan upaya untuk mewujudkan pemerataan ASN di daerah 3T. Berbagai upaya seperti penguatan insentif, reformasi sistem seleksi, hingga kolaborasi antara pusat dan daerah diusulkan sebagai solusi kebijakan. Komisi II DPR RI perlu mengambil langkah proaktif mendorong kebijakan lintas sektor yang tidak hanya memperkuat ekosistem birokrasi, tetapi juga memastikan kehadiran negara secara merata melalui ASN yang andal dan termotivasi.

Pendahuluan

Pemerataan ASN menjadi isu strategis dalam memastikan akses layanan publik yang adil di seluruh wilayah Indonesia. Meskipun demikian, ketimpangan distribusi ASN masih tinggi, terutama di wilayah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) di mana banyak formasi tetap kosong pada setiap tahunnya. Hingga tahun 2024, tercatat sebanyak 397.631 formasi CASN tidak terisi. Formasi tersebut terdiri dari 67.960 formasi CPNS dan 329.671 formasi PPPK. Dalam konteks ini, pemerintah terus berupaya menyempurnakan sistem seleksi. Deputi bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB, Rini Widyantini, menyatakan bahwa pelamar CASN harus siap ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia, karena hal ini merupakan bagian dari komitmen terhadap semangat pengabdian nasional (Nastitie, 2025a).

Namun, persoalan distribusi ASN tidak hanya menyangkut jumlah, tetapi juga soal kesesuaian penempatan dengan kebutuhan lokal. Ketidakeimbangan ini berdampak langsung pada kualitas layanan publik, terutama di sektor-sektor vital seperti pendidikan dan kesehatan. Banyak daerah terpencil kekurangan tenaga ASN karena minimnya daya tarik struktural dan sosial yang ditawarkan. Meski demikian, permasalahan mendasar belum sepenuhnya teratasi. Selain kesiapan mental dan

*) Analisis Legislatif Ahli Muda Bidang Politik, Hukum, Keamanan, dan HAM pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI. Email: rais.bahtiar@dpr.go.id

geografis, banyak pelamar mempertimbangkan faktor jenjang karier dan insentif yang dianggap kurang layak. Berdasarkan hal tersebut, tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan pemerataan ASN dan upaya untuk mewujudkan pemerataan ASN di daerah 3T.

Tantangan Pemerataan ASN

Distribusi ASN di Indonesia masih menghadapi tantangan serius dalam hal pemerataan, terutama antara wilayah perkotaan dan daerah 3T. Pemerataan distribusi ASN secara khusus pada daerah 3T merupakan bagian penting dari upaya memperkuat pemerintahan dan pelayanan publik hingga ke seluruh wilayah pelosok di Indonesia. Daerah 3T meliputi wilayah-wilayah dengan aksesibilitas yang terbatas, tantangan infrastruktur, dan keterbatasan sumber daya manusia. Daerah ini sering kali mengalami kesulitan dalam mencapai pembangunan yang merata. Dengan demikian, pengembangan ASN di wilayah 3T tidak hanya menemui tantangan administratif, tetapi juga tantangan dalam memastikan pemerataan pembangunan, kualitas pelayanan publik, hingga penguatan pemerintahan lokal.

Secara demografi, saat ini persebaran ASN masih jauh dari ideal. Sebagian besar birokrasi berada di wilayah perkotaan dan Non-Daerah 3T. Dari 4,2 juta ASN di seluruh Indonesia hanya sekitar 4,4% atau 185 ribu ASN yang bekerja di daerah 3T. Hal ini menimbulkan disparitas atau ketidaksetaraan pembangunan dan pelayanan publik di daerah 3T (Lembaga Administrasi Negara, 2020). Fenomena ini tidak sepenuhnya hanya disebabkan oleh kebijakan rekrutmen, melainkan lebih pada aspek preferensi pelamar dan daya tarik wilayah. Rendahnya minat pelamar untuk formasi di daerah 3T berkaitan erat dengan hambatan geografis, keterbatasan infrastruktur, akses pendidikan dan kesehatan yang rendah, serta kurangnya jaminan pengembangan karier. Situasi ini kemudian menimbulkan biaya birokrasi yang tinggi karena proses rekrutmen harus diulang setiap formasi kosong kembali terjadi (Nastitie, 2025). Akibatnya pelayanan publik menjadi stagnan. Tantangan lainnya adalah ketidaksesuaian antara profil pelamar dengan kebutuhan daerah. Banyak formasi yang membutuhkan keahlian spesifik justru tidak terisi karena pelamar tidak memiliki latar belakang yang sesuai (Nastitie, 2025).

Kondisi kerja yang belum ideal di daerah 3T juga turut memperkuat kecenderungan ASN untuk menghindari wilayah tersebut. Minimnya fasilitas pendukung, beban kerja yang tidak sebanding, dan stagnasi jabatan fungsional menyebabkan ASN merasa terjebak dalam sistem yang tidak memberi ruang tumbuh. Dalam banyak kasus, ASN yang ditempatkan di daerah terpencil harus merangkap tugas lintas fungsi karena kekurangan tenaga kerja. Oleh sebab itu, supervisi dan pembinaan dari pemerintah pusat masih perlu diperkuat guna memastikan keberlanjutan kinerja ASN di wilayah penempatan. Hal ini untuk meredam semangat pengabdian ASN yang kerap kali tergantikan oleh keinginan untuk segera pindah ke lokasi yang lebih strategis secara geografis dan sosial (Lembaga Administrasi Negara, 2020).

Tantangan lainnya ialah pemerintah daerah sering kali tidak dilibatkan secara aktif dalam penyusunan formasi ASN sesuai kebutuhan aktual. Proses rekrutmen ASN masih banyak diatur oleh pusat, sehingga daerah kurang mendapat ruang dalam pengajuan formasi yang berbasis konteks lokal. Sebagai akibatnya, banyak formasi ASN yang kurang relevan dengan kebutuhan sektoral di lapangan. Kapasitas pemda dalam membuat perencanaan ASN yang berbasis kebutuhan juga akan memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Partisipasi aktif pemda, dibutuhkan agar implementasi kebijakan pusat sejalan dengan kebutuhan daerah dan tidak memperlebar kesenjangan dalam penyediaan layanan publik (Paratama et. al., 2025). Dengan demikian, pemerintah perlu terus untuk mengupayakan agar reformasi birokrasi dilakukan secara menyeluruh mencakup pemberian insentif berbasis lokasi, pembinaan karier berbasis kinerja wilayah, serta sistem rotasi yang menjamin pengembangan ASN di daerah.

Upaya dalam Pemerataan ASN

Upaya pemerataan ASN di seluruh wilayah Indonesia membutuhkan kebijakan rekrutmen yang inklusif dengan menggunakan strategi penguatan ekosistem birokrasi yang menarik, kompetitif, dan berdaya saing. Dalam banyak kasus, kekosongan formasi di daerah terpencil tidak disebabkan oleh kurangnya jumlah pelamar secara nasional, melainkan karena minimnya insentif yang mampu mengimbangi tantangan geografis dan sosial di lokasi penempatan (Nastitie, 2025). Kebijakan yang bersifat satu arah dari pemerintah pusat, tanpa disertai pendekatan adaptif berbasis lokal, terbukti belum mampu mengatasi resistensi terhadap penempatan di wilayah 3T. Oleh karena itu, dibutuhkan reformulasi pendekatan kebijakan.

Dalam kasus kekosongan formasi ASN CASN 2024, pemerintah telah berupaya meminimalkan dampak dari kondisi tersebut melalui skema optimalisasi. Skema ini ditujukan untuk formasi yang memiliki urgensi dalam pemenuhan kebutuhan layanan publik pemerintah, khususnya layanan dasar, seperti kesehatan dan pendidikan. Para peserta yang diakomodasi melalui skema optimalisasi ini adalah peserta yang telah memenuhi ambang batas, namun tidak berstatus lulus pada formasi awal yang dilamar. Pemerintah kemudian menempatkan para peserta ini pada formasi kosong sesuai dengan jabatan yang dilamar. Sebanyak 16.731 peserta kemudian diakomodasi dalam optimalisasi formasi tersebut (Purnamasari, 2025).

Selain itu, salah satu upaya yang dapat dioptimalkan ialah pemberian insentif berbasis lokasi secara progresif. Saat ini, tunjangan kinerja daerah (TKD) masih bergantung pada kapasitas fiskal pemerintah daerah, sehingga daerah tertinggal justru memberikan insentif yang lebih rendah dibanding kota-kota besar. Keadaan ini kemudian menciptakan ketimpangan persepsi bahwa kerja di daerah sulit tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima (Maswati & Iriawan, 2023).

Upaya selanjutnya yang perlu diperhatikan ialah agar pemerintah pusat berperan lebih aktif dengan menyubsidi insentif ASN di daerah 3T melalui dana alokasi khusus (DAK) atau skema afirmatif lainnya. Dalam praktiknya, hal serupa telah diterapkan dalam skema distribusi tenaga kesehatan melalui Program Nusantara Sehat yang terbukti meningkatkan partisipasi tenaga medis di daerah terluar (Maswati & Iriawan, 2023).

Selain insentif finansial, reformasi sistem seleksi ASN juga penting dilakukan untuk menciptakan komitmen pengabdian yang lebih kuat. Sistem berbasis zonasi atau domisili telah terbukti meningkatkan retensi ASN karena pelamar memiliki ikatan emosional dan sosial terhadap wilayah penempatan. Model ini akan memungkinkan pelamar dari daerah tertentu diprioritaskan untuk mengisi formasi di wilayah asalnya, sehingga lebih memahami kebutuhan masyarakat lokal dan akan menetap lebih lama. Skema ini juga dapat meminimalisasi tingkat mutasi dini yang selama ini membebani sistem kepegawaian nasional.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah penguatan peran pemerintah daerah dalam perencanaan dan pembinaan ASN. Saat ini, proses penyusunan formasi ASN sering kali didominasi oleh pendekatan administratif dan tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan sektoral daerah (Paratama, et. al., 2025). Pemerintah daerah perlu diberikan ruang dan kapasitas yang lebih besar dalam merancang formasi berbasis analisis jabatan dan beban kerja aktual. Selain itu, pelibatan pemda dalam pembinaan ASN baru, termasuk penyediaan fasilitas dasar seperti tempat tinggal dinas, kendaraan operasional, dan fasilitas pendidikan keluarga ASN, sangat penting untuk menciptakan kenyamanan kerja di daerah.

Kolaborasi pusat-daerah harus bersifat simbiosis, di mana pusat memberikan dukungan kebijakan dan anggaran, sedangkan daerah memastikan kualitas lingkungan kerja dan dukungan sosial. Arah kebijakan ke depan juga perlu mengarah pada pembangunan sistem birokrasi yang berbasis kebutuhan riil daerah serta memberikan ruang pertumbuhan profesional yang setara di seluruh wilayah Indonesia. Reformasi ini tidak hanya akan memperbaiki kinerja ASN tetapi juga memperkuat pelayanan publik yang merata hingga ke daerah 3T.

Penutup

Pemerataan ASN sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik bagi masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Ketimpangan distribusi ASN, terutama di daerah 3T akan menghambat efektivitas birokrasi dan memperbesar kesenjangan akses layanan dasar. Rendahnya minat penempatan di wilayah terpencil juga dapat memicu beban kerja yang tidak merata dan tingginya angka mutasi dini, sehingga berdampak pada stagnasi kebijakan dan tata kelola yang tidak berkelanjutan.

Untuk menjawab tantangan ini, dibutuhkan reformasi menyeluruh, mulai dari penyempurnaan sistem seleksi berbasis zonasi, penguatan insentif, hingga peningkatan peran pemerintah daerah dalam perencanaan dan pembinaan ASN. Komisi II DPR RI berperan penting dalam mendorong sinergi pusat-daerah agar ASN dapat menjalankan fungsi secara optimal. Pemerataan ASN harus dilihat sebagai pondasi penting dalam memperkuat desentralisasi dan menciptakan pembangunan yang lebih inklusif dan berkeadilan hingga ke seluruh pelosok Indonesia.

Referensi

- Lembaga Administrasi Negara. (2020). Kajian model kesejahteraan ASN: Insentif untuk ASN di daerah 3T. https://www.academia.edu/46774322/PKMASN_LAN_Model_Insentif_Kesejahteraan_Aparatur_Sipil_Negara_ASN_di_Daerah_Terdepan_Terluar_dan_Tertinggal_3T_?utm_source=chatgpt.com#loswp-work-container
- Maswati, R., & Iriawan, H. (2023). Strategi pengembangan ASN di daerah 3T melalui kebijakan afirmatif publik. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 17(2).
- Nastitie, Denty. (2025, April 23). 1.967 CPNS mengundurkan diri, apa penyebabnya? *kompas.id*. https://www.kompas.id/artikel/1967-cpns-mengundurkan-diri-apa-penyebabnya?open_from=Baca_Juga_Card
- Nastitie, Denty. (2025a, Juli 10). Menpan RB: Seleksi CASN terus diperbaiki, pelamar harus siap ditempatkan di seluruh Indonesia. *kompas.id*. <https://www.kompas.id/artikel/menpan-rb-seleksi-casn-terus-diperbaiki-pelamar-harus-siap-ditempatkan-di-seluruh-indonesia>
- Paratama, F., Ilyas, A., Bachri, S., & Aspan, Z. (2025). Reconstructing civil service recruitment policies in Indonesia: Ensuring justice and equity in regional ASN procurement aligned with SDG 8 and SDG 10. *SDGsReview*, 5, 1–29.
- Purnamasari, Dian. (2025, April 29). 1.967 CASN mengundurkan diri, Ombudsman bakal investigasi. *kompas.id*. https://www.kompas.id/artikel/1967-casn-mundur-ombudsman-bakal-investigasi?open_from=Baca_Juga_Card

