

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Pelaksanaan seleksi terbuka atau lelang jabatan di pemda DIY sudah dilakukan secara efektif, adil, terbuka serta kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan yang mengacu pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara serta Permenpan-RB No.13 Tahun 2014 dan berdasarkan atas sistem merit.
2. Pelaksanaan lelang jabatan atau seleksi terbuka ini memiliki aspek-aspek dalam penilaian yang menjadi faktor dalam mempengaruhi keberhasilan lelang jabatan atau seleksi terbuka di pemerintah daerah DIY yang meliputi penilaian kompetensi, prestasi kerja, jenjang kepangkatan, serta penilaian secara obyektif, maka kesimpulan dari setiap penilaian yang dilakukan diantaranya sebagai berikut:
  - a) Penilaian seleksi yang dilakukan dalam lelang jabatan sudah berdasarkan kompetensi pegawai yakni melalui beberapa tes dan pengujian seperti *assessment center*, uji bidang, uji gagasan serta wawancara yang dilakukan oleh panitia seleksi untuk penjurangan pegawai yang berkompeten.

- b) Penilaian yang dilakukan terhadap kandidat sudah memperhatikan faktor prestasi kerja dimana prestasi kerja kandidat diperoleh melalui daftar riwayat hidup, pengalaman kinerja dan riwayat jabatan serta hasil yang diperoleh dari penilaian nantinya sebagai pertimbangan penilaian oleh pannel dalam pengisian jabatan yang lowong untuk mendapatkan pegawai yang profesional.
- c) Jenjang pangkat yang ditetapkan merupakan persyaratan paling awal dalam proses pelaksanaan seleksi terbuka di pemda DIY yang ditetapkan pada persyaratan administratif. Jadi jika kandidat tidak sesuai dengan jenjang pangkat yang ditetapkan maka kandidat dianggap tidak memenuhi syarat dan tidak lolos seleksi. Jadi secara persyaratan jenjang pangkat merupakan persyaratan awal di dalam proses seleksi terbuka sehingga penjarangan pegawai memiliki standar pegawai yang berkualifikasi dan berkualitas.
- d) Penilaian seleksi terbuka sudah dilakukan secara obyektif karena pemda DIY itu sendiri melibatkan setiap komponen yang dianggap sesuai dalam menilai kandidat seperti akademisi, pakar, profesional serta instansi dari luar kemudian penilaian kandidat di mulai dari berbagai pengujian hingga penelusuran rekam jejak kandidat oleh tim ahli sehingga nantinya akan memunculkan hasil yang berbeda-beda dari setiap tahap penyeleksian untuk di akumulasikan sebagai nilai akhir untuk bahan penyampaian kepada gubernur sehingga keluaran yang di hasilkan berupa pegawai yang akuntabel.

3. Ada perbedaan yang mendasar yakni dari aspek karakteristik dan aspek persyaratan. Jika model sebelumnya tampak jelas bahwa karakteristik yang terlihat adalah semi-terbuka dalam pelaksanaannya dan faktor senioritas menjadi syarat pertimbangan untuk pengisian jabatan. Berbeda halnya dengan model lelang jabatan yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap aparatur sipil yang memiliki kualitas dan kualifikasi berdasarkan sistem merit kemudian perubahan dari unsur pelaksana yakni kewenangan BAPERJAKAT dirubah menjadi panitia seleksi yang dibentuk atas dasar kemampuan panitia yang sesuai dengan bidangnya.
4. Perilaku budaya "*pekiwuh*" yang menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaannya pasalnya unsur kepantasan menjadi modal penting bagi beberapa pegawai untuk mengikuti lelang jabatan. Pengaruh seorang pemimpin dalam merekomendasikan pegawai sebagai calon sangat tinggi sehingga kebanyakan pegawai akan mendaftarkan diri jika seorang pimpinan sudah mengusulkan. Setidaknya perilaku budaya *pekiwuh* seperti ini sudah lama melekat pada tataran birokrasi di pemda DIY.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut adalah saran yang ingin disampaikan:

1. Seleksi terbuka di pemerintah DIY tidak mengindahkan tentang adanya mekanisme pola karir pegawai yang berdasarkan pengalaman, prestasi kerja, serta kesetiaan pegawai untuk mengabdikan diri di dalam sebuah instansi. Hal ini merupakan faktor penting dalam membentuk sistem

kaderisasi di suatu instansi. Pengamatan dan penilaian dari seorang pimpinan kepada pegawai di dalam instansi menjadi faktor kunci untuk melibatkan pengangkatan pegawai sebagai penerus tongkat estafet kepemimpinan. Pada dasarnya pelaksanaan seleksi terbuka berupaya menjaring pegawai yang berkualitas, berkompeten, serta memiliki kemampuan namun jika hal sekecil ini diabaikan tidak dipungkiri pegawai yang ditempatkan dari hasil proses seleksi terbuka akan memiliki kesulitan dalam beradaptasi sehingga berdampak pada ketidakserasian pelaksanaan tugas yang nantinya akan menyebabkan tidak keefektifan dalam menyelenggarakan pemerintahan.

2. Proses penjaringan pegawai tidak dilakukan secara maksimal, karena adanya budaya perilaku birokrasi yang secara turun temurun melekat di dalam pegawai yakni rasa tidak enak yang dimiliki pegawai untuk melompati atasan dalam mengikuti seleksi terbuka. Walaupun seleksi terbuka di pemda DIY dinilai cukup berhasil namun setidaknya hal ini mampu menjadi bahan evaluasi bagi BKD DIY untuk lebih memperhatikan sikap dan mental para pegawai di lingkungan pemda DIY ini karena dengan adanya budaya perilaku seperti ini akan dapat mempengaruhi pengembangan pola karir bagi pegawai yang seharusnya memiliki kompetensi serta memiliki syarat kualitas dan kapabilitas akan berdampak tidak maksimalnya jalannya seleksi terbuka.