

NASKAH PUBLIKASI

MEKANISME LELANG JABATAN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II MELALUI SISTEM MERIT DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2017

Oleh:

Oginius Prayudi
20150520284

Telah disetujui dan disahkan sebagai naskah publikasi sesuai kaidah penulisan karya ilmiah

Dosen Pembimbing

M. Eko Atmojo S.IP., M.IP

NIK: 19910516201604 163 157

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik

Dr. Titin Purwaningsih, S.IP., M.Si
NIK: 19690822199603 163 038



Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si
NIK: 19660828199403 163 025

MEKANISME LELANG JABATAN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II MELALUI SISTEM MERIT DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2017

Oginius Prayudi¹, Muhammad Eko Atmojo²

¹Oginius Prayudi

Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

²Muhammad Eko Atmojo

Dosen Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Lelang jabatan merupakan salah satu upaya dari reformasi birokrasi yang menuntut agar birokrasi kita lebih berdaya guna dan berhasil guna. Lelang jabatan dilakukan pemerintah kaitannya dengan menemukan pegawai yang memiliki kompetensi dan tentunya mampu untuk menjabat yang ada. Terlebih jabatan yang dibuka adalah jabatan struktural eselon II yang bisa dikatakan sangat strategis sehingga sudah seharusnya diisi oleh pejabat yang berkompeten. Oleh karena itu dalam seleksi terbuka atau lelang jabatan harus melalui atau menerapkan sistem merit. Adanya PERMANPANRB nomor 13 tahun 2014 mengatur tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini membahas tentang mekanisme pelaksanaan lelang jabatan jabatan struktural eselon II melalui sistem merit di Kabupaten Sleman pada tahun 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana mekanisme lelang jabatan pejabat struktural eselon II melalui sistem merit. Selanjutnya teori yang digunakan adalah lelang jabatan, sistem merit. penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme lelang jabatan yang dilakukan di Kabupaten Sleman telah menggunakan sistem merit karena sudah memperhatikan aspek kompetensi, prestasi kerja, pendidikan dan latihan, masa kerja dan pengalaman, serta etika. Hal ini bisa dilihat dari tahapan seleksi dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap peserta. Hal lain adalah bahwa dengan dilakukannya seleksi terbuka atau lelang jabatan ini merupakan upaya untuk mewujudkan sistem merit dan upaya untuk melawan adanya sistem rekrutmen yang bersifat tertutup.

Kata kunci: Mekanisme Lelang Jabatan, Sistem Merit.

PENDAHULUAN

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah baik di tingkat nasional atau daerah tentunya akan senantiasa dibantu oleh birokrasi. Menurut Priyo Budi Santoso birokrasi adalah organisasi pemerintah yang secara keseluruhan menjalankan tugas-tugas Negara yang dibagi kedalam berbagai unit organisasi yang berada dibawah lembaga departemen dan non departemen mulai dari tingkat nasional sampai yang terendah desa atau kelurahan (Sulistyani, 2011). Birokrasi ini tentu sangat berkaitan dengan reformasi yang bertujuan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dari segi pelaksanaan dan juga hasil yang dihasilkan. Tentu hal ini berasal dari dalam birokrasi sendiri yaitu sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12 menjelaskan bahwa:

“Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Artinya ASN memiliki posisi yang sangat penting dalam membantu pemerintah dalam mewujudkan kebijakan yang umumnya untuk kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu peran serta dari pada ASN yang ada di dalamnya sangatlah penting karena merekalah yang akan bertugas dan menjalankan kebijakan atau keputusan yang dibuat oleh pemerintah. Hal ini akan terwujud apabila ASN nya itu dipilih atau diangkat untuk menduduki suatu jabatan tertentu berdasarkan kepada kemampuan atau kualitas yang dimiliki. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan melalui lelang jabatan. Lelang jabatan merupakan sarana yang digunakan oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengekspresikan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki atau bisa dikatakan ini adalah kesempatan yang bisa digunakan sebagai sarana untuk menduduki jabatan birokrasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Artinya lelang jabatan adalah sebuah upaya yang dilakukan untuk memunculkan pegawai yang memiliki kemampuan dan memang pantas untuk menduduki jabatan birokrasi tertentu dalam hal ini pejabat struktural eselon II.

Lelang jabatan ini juga merupakan upaya untuk menjawab permasalahan birokrasi seperti yang disampaikan oleh Wahyudi Kumorotomo dalam (Mariana, 2017) menjelaskan bahwa permasalahan terkait dengan birokrasi telah terjadi pada masa sebelum reformasi diantaranya belum adanya keadilan dan keterbukaan atau transparansi, kesejahteraan dan penggajian atau kompensasi yang masih belum baik, dalam proses promosi seperti mutasi dan promosi tidak didasarkan kepada kemampuan dari pegawai tersebut, masih adanya campur tangan dari pihak politisi, dan masih belum tegaknya kedisiplinan dan juga kode etik. Terlebih lagi campur tangan dari pejabat politik merupakan hal sangat mengerikan karena bisa menyebabkan birokrasi dipenuhi dengan muatan-muatan politik yang tak jarang hanya untuk memenuhi kepentingan dari pejabat politik yang menjabat. Birokrasi tidak lagi menjadi pelayan bagi masyarakat akan tetapi menjadi pelayan dari para pejabat politik. Hal ini seperti yang disampaikan Dwiyanto, dkk dalam (Istianda, 2009) mengatakan birokrasi seringkali memosisikan dirinya sebagai seorang yang berkuasa dan bukan sebagai pelayanan untuk masyarakat.

Pelaksanaan lelang jabatan ini haruslah dilaksanakan dengan obyektif dan menjadi semakin baik karena adanya sistem merit di dalamnya. Sistem merit ini adalah sebuah sistem dalam manajemen ASN yang mengedepankan kompetensi dan kualifikasi dalam memilih pejabat. Sistem merit ini harus selalu digunakan dalam memilih setiap pegawai khususnya dalam memilih pejabat struktural eselon II. Sistem merit ini didalamnya ada aspek kompetensi, prestasi kerja, pendidikan dan latihan, masa kerja, pengalaman, dan etika. Terlebih lagi jabatan struktural eselon II ini adalah pejabat yang sangat strategis karena posisinya yang merupakan jabatan yang harus ada dalam suatu tatanan birokrasi. Jabatan struktural merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara (Nope, 2015). jabatan struktural ini bisa seperti sekretaris daerah, staf ahli, dan kepala dinas. Tentu melihat dari jabatan tersebut sudah seharusnya harus diisi oleh orang-orang yang memang sudah memenuhi aspek-aspek yang ada di atas. Di Kabupaten Sleman seleksi terbuka di laksanakan 2 di

bulan februari dan bulan oktober. Untuk bulan februari ada 7 lowongan yang dibuka dan di bulan oktober ada 6 lowongan sehingga total nya semua adalah 13 lowongan. Dan ini merupakan jumlah lowongan terbanyak yang dibuka untuk kemudian diisi melalui seleksi terbuka atau lelang jabatan pada tahun 2017 di DIY.

Berdasarkan pada fenomena yang telah disampaikan diatas maka peneliti ingin berfokus pada mekanisme lelang jabatan pejabat struktural eselon II melalui sistem merit di Kabupaten Sleman Tahun 2017. Penulis ingin mengetahui bagaimana mekanisme lelang jabatan tersebut dengan sistem merit.

KERANGKA TEORI

LELANG JABATAN/SELEKSI TERBUKA

Menurut Noviansyah dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) menjelaskan bahwa lelang jabatan adalah sebuah kesempatan yang dimiliki oleh setiap peserta yang memiliki kompetensi untuk mampu bersaing secara adil satu sama lain. Menurut Dewi Shendikasar dalam (Asnawi, 2016) menjelaskan bahwa lelang jabatan bisa menjadi sebuah solusi untuk mengurangi resiko terjadi kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) karena adanya transparansi, dilakukan oleh orang yang netral dengan indikator tertentu dan tentunya berkompeten.

SISTEM MERIT

seperti yang disampaikan oleh Moekijat dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014) merupakan sistem yang dilakukan dalam terkait dengan pengangkatan ataupun penunjukan yang didasarkan kepada kecakapan, keahlian atau kompetensi. Tak hanya tentang kompetensi akan tetapi juga sistem merit berkaitan dengan prestasi kerja. Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) Merit sistem adalah suatu sistem dalam mengelola sumber daya manusia yang berdasar kepada prestasi yakni segala macam perilaku pegawai baik maupun buruk yang secara langsung mempengaruhi naik atau turunnya penghasilan dan/atau jabatan pegawai. Kemudian ada beberapa aspek yang senantiasa harus diperhatikan dalam sistem merit hal ini seperti yang oleh Kartono dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014) menjelaskan bahwa dalam sistem merit ada beberapa poin yang ditekankan diantaranya adalah: aspek pendidikan dan pelatihan, masa kerja, pengalaman, etika dan keterampilan sebagai syarat dalam penilaian yang objektif kaitannya dengan memntukan posisi seseorang dalam menempati jabatan tertentu.

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana kualitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena berupa deskripsi menggunakan kata-kata dan juga bahasa pada konteks khusus yang alamiah tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yang meliputi perilaku, motivasi, persepsi dan tindakan secara holistik dengan dibantu berbagai metode alamiah. Penelitian ini dilakukan di BKPP Kabupaten Sleman. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk metode analisis data menggunakan seperti apa yang dijelaskan oleh Menurut Miles, Huberman dan Saldana di dalam (Misna, 2015) penelitian kualitatif khususnya pada analisis data terdapat 3 tahap diantaranya adalah sebagai berikut: (a). kondensasi data, (b). penyajian data, (c). penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

MEKANISME LELANG JABATAN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II MELALUI SISTEM MERIT DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2017

Lelang jabatan sangatlah membantu dalam memilih para pegawai yang memang mampu dan pantas untuk menduduki jabatan yang tepat. Oleh sebab itu haruslah melalui sistem merit. Sistem merit sendiri memiliki beberapa aspek diantaranya: kompetensi, prestasi kerja, pendidikan dan latihan, masa kerja dan pengalaman, serta etika. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut

A. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Artinya seorang ASN haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan jabatan yang di duduki. Oleh sebab itu untuk mendapatkan ASN yang berkompeten haruslah melalui berbagai tahapan sebagai berikut

1. Persiapan Seleksi Terbuka

persiapan seleksi terbuka ini dimulai dengan dibentuk paniti seleksi melalui rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Panitia seleksi yang dibentuk tersebut berasal dari unsur internal instansi dan dari luar instansi. Jumlah panitia seleksi sendiri haruslah berjumlah ganjil mulai dari 5 sampai 9. Untuk Kabupaten Sleman sendiri memilih tengah-tengahnya yakni 7 orang dengan jumlah 3 dari internal dan 4 dari dari eksternal yang diketuai oleh sekretaris daerah. Panitia seleksi ini lah yang kemudian akan bertugas dalam pelaksanaan mekanisme lelang jabatan tersebut.

2. Pelaksanaan Seleksi

pelaksanaan lelang jabatan di Kabupaten Sleman sendiri terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut

- 1) Pengumuman seleksi terbuka
- 2) Pendaftaran online
- 3) Penerimaan dan penerimaan berkas lamaran
- 4) Seleksi administrasi
- 5) Pengumuman hasil seleksi administrasi
- 6) Tes seleksi tertulis
- 7) Pengumuman tes seleksi tertulis
- 8) Tes kompetensi manajerial
- 9) Tes kesehatan khusus
- 10) Penjelasan penyusunan makalah
- 11) Penyusunan makalah/seleksi uji gagasan
- 12) Penelusuran rekam jejak
- 13) Presentasi dan wawancara
- 14) Pengumuman hasil akhir seleksi
- 15) Penyampaian hasil kepada pejabat pembina kepegawaian
- 16) Pelantikan

B. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hal yang tak kalah penting karena dengan hal tersebut kita bisa mengetahui apakah di sudah menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak. Tentu apabila sudah menjalankan sesuai dengan target minimal akan mendapat baik untuk prestasi kerjanya. Dalam lelang jabatan di Kabupaten Sleman juga mengharuskan para peserta untuk memiliki sertifikat prestasi kerja minimal dengan nilai baik selama 2 tahun berturut-turut.

C. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan dalam di Kabupaten Sleman juga diperhatikan untuk menjadi syarat yang harus dimiliki peserta lelang. Lelang jabatan di Kabupaten Sleman juga menjadikan pelatihan dan pendidikan khususnya tentang kepemimpinan. Hal ini dengan adanya syarat umum dalam pengumuman yang salah satunya mengharuskan peserta memiliki sertifikat diklat kepemimpinan tingkat III. Tentu ini berarti pendidikan dan latihan sangat penting dalam lelang jabatan.

D. Masa kerja dan pengalaman

Masa kerja dan pengalaman tentu sangatlah dibutuhkan dalam memilih peserta yang akan mengikuti lelang jabatan. Masa kerja dan Pengalaman disini adalah dalam hal atau bidang kerja terkait dengan jabatan yang akan diisi. Artinya, antara pengalaman dan masa kerja ibarat seperti dua sisi mata uang yang tidak dapat terpisahkan. Hal ini penting karena tentu tanpa adanya masa kerja seorang pegawai akan memiliki sedikit sekali pengetahuan dan juga pengalaman menjadi pegawai birokrasi pemerintahan. Lebih lanjut lagi menurut Gibson dalam (Octavianus & Adolfini, 2018) berpendapat bahwa seseorang yang mempunyai

pengalaman akan selalu lebih hebat dari orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan pengalaman maka potensi seseorang juga semakin bisa terlihat. Hal ini tentu akan sangat beresiko apabila membiarkan seorang yang tidak memiliki dan pengalaman untuk menduduki jabatan struktural eselon II. Di Kabupaten Sleman juga memperhatikan hal tersebut karena peserta harus memiliki pengalaman bekerja dalam bidang terkait dengan lowongan yang diisi minimal 5 tahun. Artinya para peserta dituntut tidak hanya memiliki masa kerja yang lama akan tetapi juga pengalaman kerja.

E. Etika

Etika juga hal yang tak dapat dipisahkan karena tanpa etika merupakan bagaimana seseorang berperilaku dalam hal ini memimpin suatu organisasi pemerintahan. Seorang pemimpin tak cukup hanya memiliki kompetensi, prestasi kerja dan lain sebagainya. Akan tetapi, harus juga ditunjang oleh etika yang baik. Menurut Kumorotomo dalam (Endah, 2018) menyebutkan bahwa etika merupakan suatu aturan yang digunakan dalam menuntun perilaku seseorang sehingga nantinya akan disebut bermoral. Artinya dengan adanya etika ini maka seorang pejabat akan memiliki batas-batasan dalam bertindak. Kabupaten Sleman sendiri sangat memperhatikan etika. Hal ini bisa dilihat dari syarat umum yang mengharuskan para peserta tidak pernah terlibat dalam tindakan pelanggaran disiplin dan tindakan kriminal yang hukumannya 1 tahun ke atas. Oleh sebab itu nantinya peserta yang akan lolos dan terpilih memiliki etika yang baik dalam memimpin.

Keseluruhan tahapan ini telah dilaksanakan dengan obyektif dan sebenarnya. Kita bisa melihat di dalam pelaksanaan seleksi terbuka dengan tahapan yang sedemikian banyaknya tentu dan tentu tahapan ini akan mampu menyaring mana pegawai yang memiliki kompetensi. Sehingga akan menghasilkan pegawai yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat. Akan tetapi dari banyaknya tahap tersebut juga menjadikan waktu pelaksanaan menjadi cukup lama sekitar 2-3 bulan. Dan juga biaya yang dikeluarkan untuk biaya operasional, menggaji pensel dan lain sebagainya menjadi membengkak sampai kisaran ratusan juta. Hal ini merupakan konsekuensi logis yang harus dirasakan dalam pelaksanaan lelang jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan mengenai mekanisme lelang jabatan pejabat struktural eselon II di Kabupaten Sleman tahun 2017 maka, dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya:

Dalam pelaksanaan lelang jabatan yang dilakukan di Kabupaten Sleman tahun 2017 sudah menerapkan sistem merit seperti kompetensi, prestasi kerja sampai etika. Mulai dari tahapan seleksi terbuka yang ada dan juga syarat-syarat yang dijelaskan didalam pengumuman seleksi terbuka. Pelaksanaan lelang jabatan sendiri membutuhkan biaya yang banyak dan waktu pelaksanaan yang

lama. Kemudian berdasarkan pada kesimpulan yang telah dijelaskan di atas maka penulis memberi saran sebagai berikut:

Seharunya dalam pelaksanaan lelang jabatan agar bisa mengifisiensikan waktu sehingga tidak terjadi kekosongan kekuasaan karena harus menunggu peserta yang lolos seleksi. Mungkin dengan memangkas tahapan yang tidak perlu dilakukan atau bisa ditiadakan. Kemudian biaya yang dikeluarkan seharusnya bisa lebih hemat jangan sampai terlalu membengkak. Sama seperti sebelumnya dengan memotong waktu pelaksanaan maka biaya juga akan bisa ditekan seminim mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, & Djabbar, I. (2014). Mengurai Merit Sistem Dalam Penempatan Jabatan Struktural. *Jurnal "Administrasi Publik" Volume X Nomor 1 Juni 2014*, 10(1), 11–18.
- Endah, K. (2018). Etika Pemerintahan Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 141–151.
- Istianda, M. (2009). Pelayanan Birokrasi Di Era Reformasi , Bagaimana Seharusnya ? *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 9, Nomor 2, Juli 2009: 123 - 133*, 9(2), 123–133.
- Mariana, D. (2017). Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Ilmu Politik / Volume 22, No.1, Tahun 2017 / Hlm. 91-104*, 22, 91–104.
- Misna, A. (2015). Formulasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Desa Kandolo Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2(3), 521–533.
- Nope, N. B. (2015). Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah. *Masalah-Masalah Hukum, Jilid 44 No, 2 April 2015*, 44(2), 234–242.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1758–1767.
- Yahya, M., & Mutiarin, D. (2015). Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Governance and Public Policy*, 2(2). <https://doi.org/10.18196/jgpp.2015.0035>