

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Seleksi terbuka atau lelang jabatan yang dilaksanakan di Pemkab Kulon Progo telah dilakukan secara adil, transparan, efektif, dan kompetitif dengan mempertimbangkan kriteria yang ada seperti syarat kualifikasi, kompetensi, kepangkatan, riwayat pendidikan dan pelatihan, rekam jejak, integritas, dan persyaratan lainnya yang diatur di dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Permenpan RB No. 13 Tahun 2014.
2. Pelaksanaan seleksi terbuka atau lelang jabatan mengacu pada aspek-aspek yang menjadi indikator penilaian yang turut memengaruhi keberhasilan seleksi terbuka atau lelang jabatan di Pemkab Kulon Progo. Penilaian tersebut meliputi kompetensi, jenjang kepangkatan, prestasi kerja, dan penilaian secara obyektif. Berikut adalah kesimpulan yang didapatkan dari setiap penilaian.
 - a) Seleksi terbuka atau lelang jabatan di Pemkab Kulon Progo telah dilaksanakan berdasarkan kompetensi pegawai, yaitu melalui serangkaian tes kemampuan seperti assessment center, uji gagasan,

uji bidang, serta wawancara yang dilakukan oleh panitia seleksi untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten.

- b) Prestasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap penilaian yang dilakukan terhadap kandidat yang mana riwayat hidup, pengalaman kerja dan riwayat jabatan akan dijadikan pertimbangan oleh pansel untuk mendapatkan pegawai yang tepat dan berkompeten.
- c) Jenjang kepangkatan menjadi salah satu syarat utama dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Pemkab Kulon Progo, khususnya pada persyaratan administratif yang mewajibkan peserta untuk mencapai golongan atau pangkat tertentu agar bisa mengikuti seleksi terbuka atau lelang jabatan.
- d) Pemkab Kulon Progo sudah memastikan bahwa proses seleksi terbuka dilakukan secara obyektif dengan mengundang berbagai kalangan seperti akademisi, profesional, pakar, serta pegawai yang berasal dari luar instansi kepegawaian Kulon Progo untuk menjadi panitia seleksi. Panitia seleksi yang memiliki beragam latar belakang tersebut akan memiliki penilaian yang berbeda-beda pada setiap kandidat sehingga hal ini dapat mengurangi subyektifitas dalam proses seleksi terbuka.

3. Seleksi terbuka adalah metode yang diperkenalkan untuk menggantikan promosi jabatan yang selama ini digunakan sebelum terbitnya UU ASN dan Permenpan RB No. 13 Tahun 2014. Jika dilihat dari kriteria dan

karakteristiknya, baik seleksi terbuka maupun promosi jabatan memiliki kemiripan namun ada perbedaan yang signifikan diantara kedua metode tersebut. Seleksi terbuka bersifat sepenuhnya terbuka dan memberikan kesempatan yang sama pada setiap pegawai yang memenuhi persyaratan, sementara promosi jabatan bersifat semi-terbuka dan mempertimbangkan faktor senioritas. Selain itu, pihak pelaksana yang menangani seleksi lelang jabatan adalah panitia seleksi yang berbeda dengan promosi jabatan dimana metode ini masih menggunakan BAPERJAKAT sebagai pelaksanaannya.

4. Walaupun pelaksanaan seleksi terbuka di Kulon Progo dapat berjalan dengan baik namun tetap saja ada faktor penghambat yang menghalangi seperti kurangnya minat pegawai untuk mengikuti seleksi terbuka dan budaya "*pekiwuh*" yang masih merebak di kalangan pegawai. Pada kenyataannya memang ada jabatan tertentu yang peminatnya tidak banyak dan ada pula jabatan yang memiliki banyak peminat, sementara itu budaya "*pekiwuh*" yang mengedepankan rasa segan kepada pegawai yang lebih senior masih dipertahankan oleh pegawai di lingkungan Pemkab Kulon Progo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memiliki beberapa saran yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pada dasarnya seleksi terbuka bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten, berkualitas, dan memiliki kemampuan untuk ditempatkan pada suatu jabatan, namun seleksi terbuka belum bisa menjamin sistem kaderisasi dan suksesi kepemimpinan di suatu instansi. Walaupun seleksi terbuka telah menjamin bahwa setiap pegawai yang terpilih untuk menempati suatu jabatan telah memenuhi persyaratan seperti latar belakang pendidikan dan kualifikasi yang sesuai, tetap saja kebanyakan dari pegawai yang menjadi pejabat berasal dari luar instansi terkait. Perlunya mekanisme pola karir pegawai yang lebih jelas untuk mengakomodir pegawai juga menjadi suatu keharusan dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Pemkab Kulon Progo sehingga bisa menjamin kualitas dan kompetensi pegawai.
2. Perilaku budaya birokrasi dan *mental block* masih menjadi permasalahan klasik di Pemkab Kulon Progo. Masih merebaknya budaya "*pekiwuh*" yakni perasaan segan terhadap pegawai yang lebih senior tetap menjadi kendala utama dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Kulon Progo. Selain itu tidak semua jabatan yang ditawarkan oleh seleksi terbuka adalah jabatan yang diinginkan oleh para pegawai sehingga terdapat jabatan tertentu yang sedikit peminatnya, seperti yang terjadi di Kulon Progo pada tahun 2018 lalu. Oleh karena itu dalam rangka mengurangi frekuensi

budaya birokrasi yang negatif dan *mental block* di kalangan pegawai, ada baiknya segenap unsur pegawai di Pemkab Kulon Progo menyadari faktor penghambat tersebut dan melakukan evaluasi baik internal maupun eksternal untuk memastikan bahwa kendala semacam itu dapat berkurang seiring dengan perkembangan zaman.