

Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sigi

Open Recruitment of High Leadership Positions of ASN Primary at the Sigi Regency Personnel and Human Resources Development Agency

Fiansi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madako, Tolitoli, Indonesia.

(*)Email Korespondensi: fiansi87@gmail.com

Abstrak

Kebijakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi ASN merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuan dari seleksi terbuka adalah untuk mendapatkan pejabat pimpinan tinggi yang profesional dan berkompentensi berlandaskan sistem merit. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam kepada informan kemudian dianalisis untuk mendapatkan deskripsi.

Kata Kunci: Rekrutmen terbuka, Sistem merit

Abstract

The open selection policy for the position of asn high leader is an implementation of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus. The purpose of the open selection is to obtain high-ranking officials who are professional and competent based on the merit system. This study used a descriptive design with a cauldron approach. Data collection was carried out by means of in-depth interviews with informants and then analyzed to obtain a description.

Keywords: Open recruitment, Merit system

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, merupakan harapan baru bagi pelaksana manajemen ASN untuk mencetak ASN yang kompeten, handal dan kompetitif melalui sistem manajemen berbasis merit.

Merit system manajemen ASN adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin dan kondisi kecatatan, hal ini sebagaimana tertuang dalam UU ASN pasal 51. Prinsip system merit mensejajarkan aspek kompetensi (*competensi*), adil (*fairness*), dan terbuka (*open*). Dalam pengangkatan jabatan merit seharusnya sebagai nilai yang dijunjung tinggi untuk mendapatkan profesionalitas ASN (Rakhmawanto, 2018:5).

Merit merupakan penopang utama bagi terselenggaranya manajemen atau tata

kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam segala aspek, termasuk pengangkatan jabatan dalam manajemen pegawai pemerintah. Hal ini sebagaimana dikatakan Woodard, (2000 : 12) bahwa dalam manajemen publik *merit* berperan sebagai *value* atau prinsip yang berkonotasi *fairness, equity, dan reward* dalam jabatan public (*public employment*) beraskan prestasi bukan atas dasar prinsip politik atau diskriminasi ataupun tindakan favoritisme lainnya. Sistem merit sebagai prinsip fundamental wajib dilakukan dalam praktik penyelenggaraan manajemen ASN agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dalam Undang - Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sudah diatur mengenai wewenang kepala daerah untuk menentukan struktur Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) dan pengisian jabatannya.

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian juga sudah

mengatur tentang persyaratan pengisian jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada pasal 17 ayat 2 disebutkan bahwa Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Dan ini ditegaskan kembali dalam Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Menurut Effendi, (2010 : 136) ada hal yang bersifat inkonsisten dalam ketentuan UU dan PP yang berpotensi menimbulkan kekacauan dalam pengelolaan PNS untuk menciptakan sistem merit yaitu adanya demarkasi dalam pembinaan jabatan politik dan pembinaan jabatan karier. Lebih lanjut menurut Effendi seharusnya yang ditetapkan sebagai PPK adalah PNS paling senior di instansi Pusat (Sekretaris Jenderal) dan Daerah (Sekretaris Daerah), namun disisi lain tidak mengikuti garis demarkasi antara jabatan politik dan jabatan karier karena yang memegang wewenang pengangkatan jabatan PNS adalah para pejabat politik (Menteri, Gubernur/Kepala Daerah). Sehingga terjadi atas pengaburan batas antara kedua jabatan tersebut yang dampaknya justru menyuburkan politisasi birokrasi dan praktik koncoisme. Di sinilah seharusnya sistem merit mendapat tempat sebagai pendekatan kekuasaan dalam manajemen yang humanitif. Dengan demikian, sistem merit dalam pengangkatan jabatan ASN bisa dijalankan sangat tergantung pada dua pihak. Pertama, calon yang akan direkrut harus kompeten, profesional, dan keahliannya sesuai dengan yang dibutuhkan, jujur dan loyal, berakhlak mulia. Kedua, pejabat pemerintah pemegang kekuasaan harus netral.

Maka dari itu dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu instansi public harus dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas, kualifikasi, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang telah di tetapkan. Dengan tujuan tersebut diharapkan dapat memacu kinerja Aparatur Sipil Negara untuk mencapai hasil demi kemajuan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam kepada informan yang diteliti, yang terdiri dari Kepala BKPSDM, Kepala Bidang Pengembangan SDM, Tim pansel, ASN yang lulus seleksi, observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis untuk mendapatkan deskripsi.

HASIL

Kebijakan Rekrutmen Terbuka

Menyikapi patologi dalam kenaikan pangkat melalui seleksi terbuka untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk jabatan yang di amanahkan, pengisian jabatan structural yang telah dilakukan oleh Pemda Kabupaten Sigi ini tentu saja memiliki alur yang berbeda dengan proses promosi biasa. Perbedaan promosi seleksi terbuka jabatan ini terletak pada alur prosesnya serta adanya kesempatan bagi Aparatur Sipil diluar daerah Pemda Kabupaten Sigi.

Adapun alur proses seleksi terbuka jabatan tersebut dijelaskan oleh Kepala Bidang Pengembangan SDM pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sigi adalah sebagai berikut:

- a) Pembentukan panitia seleksi Pemerintah Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah membentuk panitia seleksi yang di tetapkan dengan keputusan Bupati Sigi. Panitia seleksi dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab dan melaporkan hasilnya kepada Bupati Sigi.
- b) Koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

- Panitia seleksi meminta pendapat KASN terhadap rencana yang sudah disusun dan apabila KASN telah memberikan pendapatnya dan menyatakan bahwa seleksi dapat dilanjutkan maka pendapat KASN dijadikan dasar hukum untuk kegiatan selanjutnya.
- c) Jadwal pendaftaran dan seleksi
Panitia seleksi membuat jadwal pendaftaran seleksi bagi calon pelamar
 - d) Pengumuman lowongan jabatan
Panitia seleksi mengumumkan lowongan jabatan pimpinan tinggi pratama melalui papan pengumuman dan media cetak *on-line*.
 - e) Seleksi administrasi
Panitia seleksi melakukan verifikasi terhadap kelengkapan berkas administrasi sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan serta menetapkan dan mengumumkan calon peserta yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi selanjutnya.
 - f) Rekam jejak calon
Panitia menetapkan pejabat/tim yang akan melakukan penelusuran melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar secara tertutup dan objektif.
 - g) Seleksi penulisan makalah dan wawancara
Peserta seleksi diwajibkan menulis makalah yang memuat visi dan misi calon pejabat pimpinan tinggi pratama pada jabatan yang dilamar kemudian panitia akan melakukan penilaian makalah dan dilanjutkan dengan wawancara.
 - h) Assessment kompetensi
Panitia seleksi menunjuk 3 (tiga) orang assessor bersertifikat yang akan melakukan assessment kompetensi manajerial dan kompetensi bidang dan mengumumkan peserta yang memenuhi syarat berdasarkan hasil penilaian oleh tim seleksi psikologi.
 - i) Hasil seleksi
Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian akhir sebanyak-banyaknya 3

(tiga) orang dari peserta seleksi kepada Bupati dan Bupati memilih satu diantaranya untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam suatu keputusan.

- j) Laporan
Panitia seleksi melaporkan seluruh proses seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.

Penunjukkan Kandidat Berdasarkan Sistem Merit

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan harapan baru bagi pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara untuk mencetak aparatur yang kompeten, handal, dan kompetitif melalui sistem manajemen berbasis merit. *Merit system* manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan aparatur dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya. *Mismatch* antara kompetensi pegawai dan kualifikasi jabatan menjadi problem utama bagi keberadaan aparatur yang menjadi sorotan publik. Salah satu penyebabnya adalah implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara yang kurang profesional dan berdampak pada minimnya kompetensi Aparatur Sipil Negara. Dalam UU ASN Pasal 72 disebutkan bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Menurut Rafi Yahya & Mutiarin, (2015) ada tiga unsur penting dalam proses lelang jabatan yaitu netralitas birokrasi, *merit system* dan transparansi. Sehingga hasil dari pengisian jabatan pimpinan tinggi akan menghasilkan pejabat yang akuntabel dan memiliki kapabilitas untuk menjalankan roda pemerintahan sesuai bidang dan latar belakang pendidikannya.

Rakhmawanto, (2018 : 3) dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan analisis perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.

Sistem ini memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai ASN atau calon kandidat untuk melamar dan mendapatkan perlakuan yang sama selama mereka memenuhi kualifikasi secara profesional. Hal ini sesuai pernyataan dari Kepala BKPSDM menyatakan bahwa tidak ada diskriminasi pada saat menyeleksi lamaran yang masuk, tahapan awal yaitu pemeriksaan keseluruhan berkas dan kesesuaian antara bukti dengan narasi yang disampaikan oleh calon kandidat. Semua memenuhi kaidah system merit, apabila berkas telah lengkap dan persyaratan telah terpenuhi maka calon kandidat tersebut dinyatakan lolos seleksi administrasi.

PEMBAHASAN

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga berdampak pada promosi jabatan. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem ini akan menjadi salah satu pengungkit keberhasilan reformasi birokrasi baik di *level* pusat maupun daerah. Mekanisme seleksi terbuka mampu mencegah terjadinya politisasi birokrasi, atau sikap pemimpin yang memilih pejabat bermodal suka dan tidak suka berdasarkan kesubjektifan dalam memilih (Fiansi, 2022). Stigma masyarakat bahwa PNS adalah sebuah *comfort zone* harus diubah menjadi sebuah *competitive zone* sehingga tercipta persaingan yang sehat diantara para pegawai dan seleksi terbuka adalah salah satu di antara pemicunya. Mekanisme seleksi terbuka dilakukan secara transparan dan selektif. Transparan karena dilakukan

secara terbuka dan setiap orang yang memiliki syarat administratif berupa tingkat kepangkatan dan golongan, diperbolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia. Dikatakan selektif karena proses pelaksanaannya dilakukan melalui uji kompetensi ataupun *fit and proper test*.

Seleksi terbuka mengubah paradigma pegawai, dimana pegawai yang berminat untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi harus mengajukan dirinya untuk kemudian dibandingkan dengan kualitas calon pimpinan tinggi yang lain. Selain itu, instansi pemerintah sebagai pihak yang wajib melakukan seleksi terbuka harus mempersiapkan diri melalui penyiapan perangkat seleksi terbuka, baik peraturan pelaksanaannya, organisasi pelaksana seleksi terbuka, hingga personil yang memiliki kualitas yang memadai untuk dipilih dalam seleksi terbuka.

KESIMPULAN

Untuk membangun ASN yang profesional dalam Instansi Pemerintahan, maka sudah saatnya pemerintah melakukan pendekatan *human resource managemen* berbasis system merit secara konsisten dalam menyusun semua kebijakan dan manajemen ASN. Dalam pengisian JPT ASN harus bebas dari unsur-unsur non merit termasuk didalamnya unsur politik yang begitu kental dalam mengganggu kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.

SARAN

1. Penguatan penerapan system merit dalam pengangkatan JPT ASN
2. *Reward* dan *punishment* yang tegas dan berbasis kinerja
3. Membuat aturan dan pedoman terhadap system rekrutmen tim seleksi JPT ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, S. (2010). *Menyiapkan Aparatur Negara Untuk Mendukung Demokrasi Politik dan Ekonomi Terbuka*.
- Fiansi. (2022). *Accountability Analysis of*

- High Leadership Positions for ASN Pratama Tolitoli District. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 4(2), 118–121.
- Rafi 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>
- Rakhmawanto, A. (2018). Dikotomi Sistem Merit dan Politisasi Birokrasi dalam Pengangkatan Jabatan ASN. *Civil Apparatur Policy Brief*, 1(019), 1–4.
- RB, K. A. N. dan. (2014). *Permenpan RB No 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah*. 14.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. ALI ASADZADEH (2017) *the Role of Tourism on the Environment and Its Governing Law*. *Electic Journal of Biology* 13.
- Undang - Undang RI No, 22. (1999). Tentang Pemerintahan Daerah. *Local Government*.
- Woodard, A. (2000). Merit in principle, merit in practice: An investigation into merit-based human resources manajement through the lens of title 5-exempt federal organizations. In *Polytechnic Institute and State Univesity*.