

EVALUASI LELANG JABATAN CAMAT DAN LURAH PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA

Nunik Retno Herawati

Abstract

Auction of office is a form of promotion positions conducted in a transparent and selective. Transparent because it is done openly and everyone who has administrative requirements in the form of rank and class level, is allowed to register to fill vacancies available. Selective because the implementation process is done competency test or fit and proper test. By using qualitative approach and descriptive analyst method, the problem to be analyzed in this article is first: how the process of conducting the auction of Camat and Lurah office in the Provincial Government of DKI Jakarta? Second: How is the result of Camat and Lurah office auction in DKI Jakarta?

The results of the research indicate that the auction process of Camat and Lurah in DKI Jakarta in 2013 has been implemented in an objective, transparent and selective manner. There are 6 (six) stages of selection that must be passed by all civil servants who participate in the auction positions at the level of Village and Sub-district are: Selection Administration, Health selection, Selection Knowledge, self-SWOT Paper and Vision Mission, Psychological Test and Interview. The result of Camat and Lurah office auction shows that from 282 candidates only 5 people or about 12.50% candidates for subdistrict heads who have competence deserve to be subdistrict head. While that does not have the competence of 168 people or 59.57%. Of the 322 candidates only 28 candidates who have the competence Lurah decent competence to Lurah.

Auctions even though the position is believed to be transparent and selective and done in a processional, there is one value that is less than the process Lelang Position, namely the absence of a participatory concept. This means that in some stages the public/public can actually be included, at least provide an open response to the candidates elected and appointed officials.

Keywords: auction, selection

A. PENDAHULUAN

Dalam konsep *New Public Management* (NPM), lelang jabatan sudah dikenal dan dipraktekkan di negara-negara Barat, dengan istilah yang berbeda-beda seperti *Fit and Proper Test* ataupun sistem seleksi terbuka. Tujuannya adalah untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien.

Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang mengatakan bahwa dengan lelang jabatan akan bisa didapat pejabat struktural yang profesional, memiliki kompetensi tinggi, berkinerja baik, berintegritas dan sesuai harapan organisasi. Lelang Jabatan dilaksanakan karena mekanisme ini ada di dalam 9 program percepatan Reformasi Birokrasi, di poin ke-3 Pengembangan

Sistem Seleksi dan Promosi Secara Terbuka. Dan secara legal formal, pelaksanaan lelang jabatan sudah pula diakomodir dalam 2 Konsideran; Pertama, PP No. 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Kedua, Surat Edaran MENPAN- RB No. 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Istilah lelang jabatan semakin populer di tengah masyarakat dalam beberapa waktu belakangan ini ketika pasangan Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta Jokowi/Ahok berencana melakukan lelang jabatan untuk Lurah dan Camat. Menurut Jokowi Lelang jabatan camat dan lurah merupakan upaya agar orang-orang yang menempati posisi

tersebut punya kapabilitas. Berdasarkan Peraturan Gubernur No.19 Tahun 2013 Lelang Jabatan disebut sebagai Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan Camat atau Lurah.

Meski mendapat apresiasi positif dari sebagian kalangan masyarakat, proses lelang jabatan masih banyak menuai kritikan diantaranya justru berasal dari lingkungan internal birokrat sendiri. Pelaksanaan proses seleksi terbuka camat dan lurah dianggap telah melanggar Pasal 21 dan 22 dalam UU No.29 Tahun 2007 tentang Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 21 ayat (3) UU tersebut berbunyi "camat dan wakil camat diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul walikota atau bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan." Begitu juga di Pasal 22 ayat (3), diatur "lurah dan wakil lurah diangkat dan diberhentikan oleh walikota atau bupati berdasarkan pendelegasian wewenang Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan." Hal ini didasarkan karena garis pertanggungjawaban camat dan lurah bertanggungjawab kepada walikota/bupati sebagai pemangku kepentingan atau kedudukannya berada dibawah walikota atau bupati. Dalam pasal 21 angka 4 "Camat bertanggung jawab kepada walikota/bupati melalui sekretaris kota/sekretaris kabupaten" dan pasal 22 angka 4 "Lurah bertanggung jawab kepada walikota/bupati melalui camat".

Menurut Undang-undang No.29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, jabatan camat menjadi wewenang walikota atau bupati yang mengusulkan nama kepada gubernur melalui Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Sementara, lurah langsung diangkat wali kota atau bupati setelah mendapatkan pertimbangan Baperjakat.

Berbeda dengan bentuk seleksi terbuka yang pelaksanaannya dilaksanakan berdasarkan peraturan gubernur No.19 Tahun 2013 dalam peraturan gubernur tersebut bahwa baperjakat mempunyai fungsi dalam memberikan pertimbangan

kepada Gubernur mengenai informasi camat dan lurah yang akan diikutsertakan dalam seleksi lelang jabatan akan tetapi dibentuk juga Tim Seleksi dalam menentukan seleksi terbuka tersebut. Berdasarkan pergub tersebut secara otomatis walikota atau bupati tidak memiliki kewenangan untuk mengangkat lurah dan mengusulkan camat kepada gubernur yang akan menjabat dilingkungannya. Dan kewenangan tersebut diambil alih oleh gubernur dengan membentuk Tim Seleksi. Sedangkan Gubernur menurut UU No.29 Tahun 2007 DKI Jakarta hanya memiliki kewenangan untuk memilih walikota atau bupati dan mendapat pertimbangan dari DPRD Provinsi DKI Jakarta.

Meskipun landasan yang digunakan dalam seleksi terbuka berpotensi terjadinya pertentangan peraturan, secara garis besar seleksi terbuka merupakan sebuah inovasi pemerintahan yang bersifat baru untuk membentuk pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance). Dari tujuan yang positif tersebut, penulis memandang penting untuk menganalisis Lelang Jabatan Camat dan Lurah di DKI Jakarta. Ada 2 (dua) permasalahan yang akan dianalisis dalam artikel ini yaitu pertama : bagaimana proses pelaksanaan lelang jabatan Camat dan Lurah di Pemprov DKI Jakarta ? Kedua : Bagaimana hasil dari lelang jabatan Camat dan Lurah di DKI Jakarta ?

B. PEMBAHASAN

B.1. Seleksi dan Rekrutmen

Gatewood dan Field menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Sementara Siagian menyatakan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja akan tetapi seleksi ini dapat dilakukan untuk pengembangan dan penerimaan karena adanya peluang jabatan.

Untuk mendapatkan pimpinan yang qualified dan penempatan yang tepat perlu

dilakukan seleksi yang bertingkat-tingkat. Tingkat-tingkat seleksi yang dilakukan secara sederhana bisa dilakukan dalam tiga tingkat :

1. Seleksi tingkat pertama

Dalam seleksi tingkat pertama, seleksi yang dilakukan meliputi semua prosedur seleksi sejak pendaftaran. Dalam seleksi tingkat pertama ini biasanya dilakukan secara administratif sehingga kemampuan dan mental peserta seleksi belum bisa diketahui secara pasti

2. Seleksi tingkat kedua

Seleksi tahap kedua biasanya dilakukan dengan mengamati dan menilai mental dan kemampuan nyata peserta seleksi dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk kedisiplinannya.

3. Seleksi tingkat ketiga

Seleksi tingkat ketiga adalah seleksi yang diakhiri dengan serangkaian ujian-ujian ataupun tes-tes.

Cara seleksi yang dilaksanakan bisa yang sifatnya non ilmiah dan ilmiah. Seleksi dengan non ilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata jabatan tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman. Seleksi non ilmiah ini memiliki kelemahan karena kurang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam seleksi ini bisa bersifat subyektif sehingga hanya mereka yang dekat dan loyal pada pimpinan yang akan terpilih nantinya.

Sementara seleksi metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada job specification (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi metode ilmiah merupakan pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh pejabat yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara-cara berikut :

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis
2. Berorientasi pada prestasi kerja
3. Berorientasi kepada kebutuhan riil
4. Berdasarkan kepada job analysis
5. Berpedoman kepada undang-undang

Gambar 6.1
Konsep Seleksi



Sumber: Hasibuan, 2005, Hal 65

Untuk memperoleh dan mendapatkan peluang jabatan tersebut maka perlu dilakukan melalui seleksi yang obyektif untuk dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen sebaiknya juga sesuai prosedur dan dilakukan secara transparan terbebas dari KKN sehingga bisa diperoleh pejabat yang berdedikasi.

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi yang menempatkan peserta yang lolos dalam seleksi pada jabatan pekerjaan yang membutuhkan serta sekaligus mendelegasikan kewenangan kepada pejabat tersebut. Penempatan tersebut harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman prinsip "*The right man in the right place and the right man behind the right job*".

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pemimpin dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa dapat berkembang.

Gambar 6.2
Konsep Pengadaan Karyawan



Sumber: Hasibuan, 2005, Hal 65

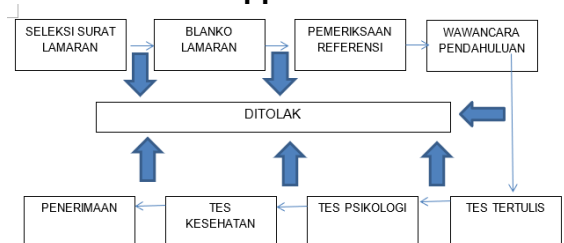
Dalam seleksi dan rekrutmen biasanya dilakukan beberapa tahapan ujian atau tes untuk mengukur kemampuan kognitif, kemampuan motorik dan fisik, kepribadian dan minat atau pencapaian. *Pertama*, Ujian Intelegensi (IQ). Ujian ini untuk mengukur kemampuan memori, kosa kata, kefasihan bicara dan kemampuan berhitung. Dalam ujian intelegensia ini terdapat beberapa ukuran kemampuan mental khusus seperti pemahaman induktif dan deduktif, pemahaman verbal, memori dan kemampuan berhitung. Para psikologi sering menyebut ujian kecerdasan karena ujian tersebut pada dasarnya mengukur kecerdasan untuk pekerjaan yang dimaksud. *Kedua*, Ujian untuk mengukur kemampuan motorik dan fisik. Dalam kemampuan motorik yang dilihat adalah kemampuan serta ketangkasan manual serta waktu reaksi. Sementara kemampuan fisik dilihat dari kekuatan statis, kekuatan dinamis serta stamina. *Ketiga*, Ujian untuk mengukur kepribadian dan minat.

Ada 2 pendekatan dalam seleksi yaitu :

1. *Successive Hurdles Selection Approach*
Pendekatan ini mengharuskan setiap peserta test untuk mengikuti semua prosedur seleksi secara bertahap. Setiap tahapan seleksi, pelamar diuji dan dievaluasi oleh tim seleksi. Hanya calon yang lulus dari seleksi tahap pertama dapat mengikuti seleksi tahap seleksi selanjutnya, demikian seterusnya.

Secara singkat model succesive Hurdles adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yaitu jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur. Kebaikan pendekatan ini adalah efisiensi biaya dan waktu rekrutmen, terutama jika jumlah peserta sangat banyak. Sedangkan keburukannya adalah penguji tidak dapat mengetahui informasi kemampuan peserta tes secara keseluruhan, sehingga ada kemungkinan mendapatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan institusi.

Gambar 6.3
Model Successive Hurdles Selection Approach

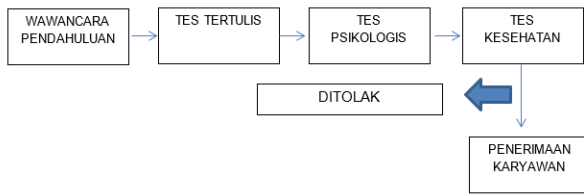


Sumber: Hasibuan, Hal 60

2. *Compensatory Selection Approach*

Dalam pendekatan ini semua peserta diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti seluruh prosedur seleksi. Nilai dari tiap seleksi dikumpulkan dan nilai yang terbesar/tertinggi yang akan diterima. Secara sederhana, model Compensatory adalah sistem seleksi yang dilakukan dengan cara si pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Peserta yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus sementara peserta yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak lulus. Dengan pendekatan ini sebenarnya semua kelemahan dan kelebihan peserta tes dapat diketahui dan dapat dicari yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Namun pendekatan ini mempunyai kelemahan yaitu proses seleksi akan memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar.

Gambar 6.4
Model Compensatory Selection Approach



Sumber: Hasibuan, Hal 60

Dalam manajemen SDM banyak organisasi sekarang mengembangkan *assessment center*. *Assessment center* sejatinya bukan merujuk pada sebuah bangunan, atau center, namun pada sebuah metode pengukuran kompetensi. Secara spesifik, *assessment center* mencoba menggali level kompetensi seseorang melalui serangkaian jenis tes (*multiple test*), dan biasanya juga dilakukan oleh lebih dari satu penilai (*rater*). Berdasar sejumlah riset empirik, *assessment center* diketahui memiliki validitas yang tinggi dalam memprediksi level kompetensi individu. Metode *assessment center* ini hanya digunakan untuk menguji jenis kompetensi soft (*soft competency*) atau sering juga disebut sebagai *managerial competencies* (contohnya kompetensi *leadership, communication skills, problem solving skills, team skills*, dan sejenisnya); dan tidak ditujukan untuk mengukur kompetensi fungsional.

B.2. Pelaksanaan Lelang Jabatan Camat dan Lurah di DKI Jakarta

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2013 telah melaksanakan lelang jabatan untuk Camat dan Lurah. Dalam Seleksi ini, Tidak Dikenakan Biaya atau Pungutan Dalam Bentuk Apapun. Dalam pelaksanaan lelang jabatan ini, Pemerintah Propinsi DKI Jakarta mengeluarkan anggaran sebesar Rp. 2, 5 miliar. Anggaran tersebut Rp. 250 juta merupakan anggaran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Propinsi DKI Jakarta dan Rp, 2,25 miliar merupakan anggaran dari pos Sekretariat Daerah dalam kegiatan peningkatan Kompetensi PNS.

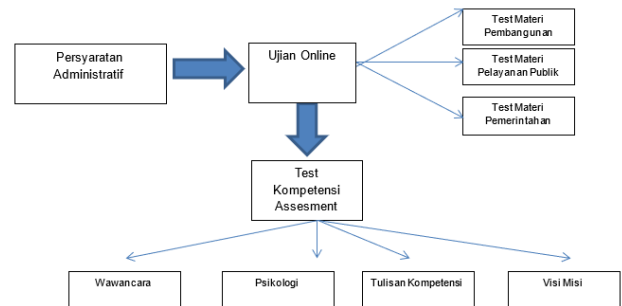
Kepala Bidang Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Propinsi DKI Jakarta menjelaskan bahwa ada 6 (enam) tahap seleksi yang harus dilalui oleh semua PNS yang mengikuti lelang jabatan di level Lurah dan Camat.

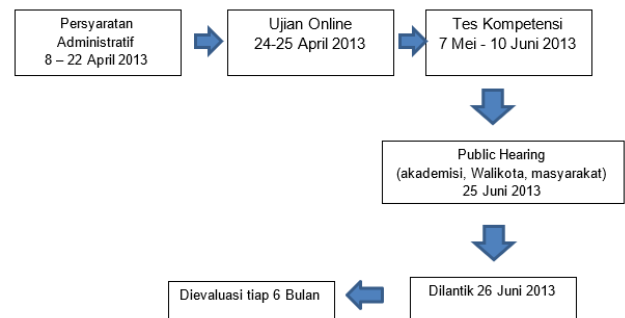
Keenam tahap itu :

1. Seleksi Administrasi
2. Seleksi Kesehatan
3. Seleksi Pengetahuan
4. Paper SWOT diri dan Visi Misi
5. Tes psikologis
6. LGD Wawancara
7. Wawancara Final

Gambar 6.5
Seleksi Terbuka Camat dan Lurah di Propinsi DKI Jakarta



Gambar 6.6
Pelaksanaan Seleksi Terbuka Camat dan Lurah di Propinsi DKI Jakarta



Mekanisme Pendaftaran

Peserta Seleksi terbuka camat dan lurah harus melakukan pendaftaran secara online yang dilaksanakan pada tanggal 8 April s.d 22 April 2013 melalui Website resmi yang ditetapkan oleh Tim Seleksi di alamat <http://jakgov.jakarta.go.id>. Setiap perkembangan informasi seleksi dimaksud disampaikan melalui Website resmi Tim Seleksi.

Dalam pendaftaran tersebut setiap peserta diwajibkan mengunduh formulir riwayat hidup dan mengisi formulir tersebut dalam format Microsoft Office. Selanjutnya

formulir yang telah diisi lengkap dikirimkan via email ke bkdprov@jakarta.go.id.

Untuk dapat mendaftar, calon peserta harus memasukkan Nomor Induk Pegawai (NIP) dan Nomor Register Kepegawaian (NRK). Kemudian secara otomatis data-data PNS langsung muncul. Pendaftaran sendiri dibuka selama 15 hari yakni mulai 8-22 April mendatang. Pendaftaran dibuka selama 24 jam melalui sistem online dan ditutup tepat pada pukul 00.00 tanggal 22 April.

Berikut ini adalah statistik pelamar pada Seleksi Terbuka Lurah dan Camat di lingkungan Provinsi DKI Jakarta :

Tabel 6.1

Jumlah Pelamar Seleksi Terbuka Lurah dan Camat Pemrov DKI Jakarta 2013

April 2013	Camat	Lurah
08	128	306
09	192	466
10	220	555
11	237	606
12	252	641
13	254	647
14	259	654
15	277	689
16	288	716
17	300	736
18	311	748
19	328	773
20	330	775
21	331	781
22	346	810

Ujian online

Ujian seleksi dan promosi jabatan terbuka (lelang jabatan) yang digelar oleh Pemprov DKI Jakarta tahap kedua yakni tes kompetensi bidang, akan dilaksanakan di delapan sekolah menengah yang tersebar di ibukota. ujian lelang jabatan yang akan diadakan Sabtu – Minggu tanggal 27-28 April 2013. Delapan sekolah yang akan dijadikan tempat pelaksanaan tes tersebut adalah SMA Negeri 1, SMA Negeri 35, SMK Negeri 14, SMK Negeri 1, SMK Negeri 16, SMP Negeri 1, SMA Negeri 3 dan SMA Negeri 70.

Test kompetensi

Menurut Kepala BKD Propinsi DKI Jakarta, tes kompetensi dalam lelang jabatan Camat dan Lurah di lingkungan Pemerintah Propinsi DKI Jakarta

dilaksanakan oleh Tim Mabes POLRI. Berdasarkan Nota kesepahaman antara POLRI dan Pemerintah Daerah DKI Jakarta Nomor 12/IV/2013 tentang Kerjasama seleksi terbuka jabatan Camat dan Lurah DKI Jakarta, maka tes kompetensi dilaksanakan oleh *Assesment Center* Biro Binkar SSDM POLRI dan *Assesment Center* DKI Jakarta.

Tim *assesment centre* Polri itu untuk menambah tim uji kompetensi agar mendapatkan pemimpin yang bersih dan diinginkan masyarakat. Tim *assesment* itu berguna untuk mencari pemimpin-pemimpin atau pejabat yang memang punya kompetensi dan mempunyai karakter yang dibutuhkan di tempat atau di jabatan. Pemrov DKI Jakarta menjalin kerja sama dengan Polri karena Polri memiliki sarana, prasarana, *teamwork* yang kuat, dan sudah berpengalaman untuk menentukan pemimpin-pemimpin yang dibutuhkan dalam eranya. Pemimpin yang dibutuhkan saat ini, adalah pemimpin yang mampu, berani mengambil sikap, melayani, dan berorientasi kepada masyarakat

Tes Kompetensi (Uji kelayakan jabatan) melibatkan 56 penguji yang terdiri atas 22 anggota POLRI dan 34 anggota independen, Perguruan Tinggi jurusan Psikologi dan campuran Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam tes kompetensi tersebut akan dilaksanakan 3 (tiga) alat tes yaitu :

1. *Tes Psikometri* (Tes Potensi Kognitif dan Preferensi)
2. *Sistem Computer Assesment Tes* (CAT)
3. Tes Diskusi, presentasi dan Wawancara

B.3. Hasil Seleksi Terbuka Camat dan Lurah di DKI Jakarta

Dari dari 282 kandidat hanya 5 orang atau sekitar 12,50% kandidat camat yang memiliki kompetensi layak menjadi camat. Sedangkan yang tidak memiliki kompetensi sebesar 168 orang atau 59,57%. Sedangkan hanya 3 orang dari camat definitif yang masuk kategori sangat memenuhi syarat sebagai camat. Bagi yang lolos dengan nilai SMS (sangat memenuhi syarat) maka akan dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi. Sementara Pejabat (Lurah dan Camat definitif) yang tidak lolos akan dipindah ke posisi lain dengan jabatan yang setingkat.

Tabel 6.2
Rekapitulasi Hasil Total Assesment
Manajerial dan Bidang Lelang Jabatan
Camat Pemprov DKI Jakarta 2013

No	Kriteria	Camat Definitif		Pelamar		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Sangat Memenuhi Syarat (SMS)	3	7,50	5	2,07	8	2,84
2.	Memenuhi Syarat (MS)	5	12,50	20	8,26	25	8,87
3.	Cukup Memenuhi Syarat (CMS)	15	37,50	8	3,31	23	8,16
4.	Masih Memenuhi Syarat (MMS)	4	10,00	54	22,31	58	20,57
5.	Belum Memenuhi Syarat (BMS)	13	32,50	155	64,05	168	59,57
	JUMLAH	40	100	242	100	282	100

Tabel 6.3
Rekapitulasi Hasil Total Assesment
Manajerial dan Bidang Lelang Jabatan
Lurah Pemprov DKI Jakarta 2013

No	Kriteria	Camat Definitif		Pelamar		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	Sangat Memenuhi Syarat (SMS)	63	29,30	28	6,15	91	13,58
2.	Memenuhi Syarat (MS)	50	23,26	56	12,31	106	15,82
3.	Cukup Memenuhi Syarat (CMS)	40	18,60	82	18,02	122	18,21
4.	Masih Memenuhi Syarat (MMS)	12	5,58	27	5,93	39	5,82
5.	Belum Memenuhi Syarat (BMS)	50	23,26	262	57,58	312	46,57
	JUMLAH	215	100	455	100	670	100

Setelah muncul hasil tersebut, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta akan melakukan dengar pendapat terbuka atau public hearing terkait proses seleksi dan promosi terbuka atau lelang jabatan lurah

dan camat. Acara tersebut dilakukan di Balai Agung Jakarta pada hari Selasa tanggal 25 Juni 2013 pukul 14.00 WIB. Tamu yang diundang dalam dengar pendapat itu meliputi para wali kota, akademisi, sampai dengan masyarakat. Yang diuji itu adalah dari hasil seleksi Baperjab (Badan Pertimbangan Jabatan). Pada kesempatan itu undangan yang hadir akan diberikan kesempatan untuk bertanya. Dengan begitu, masyarakat yang mengetahui figur calon camat dan lurah yang menjadi peserta lelang jabatan dapat memberikan masukan.

Setelah melalui proses seleksi sejak April 2013, sebanyak 415 pejabat pemerintahan provinsi Daerah Ibukota Jakarta, diantaranya camat dan lurah hasil seleksi lelang jabatan dilantik pada Kamis, 27 Juni 2013. Upacara pelantikan 311 camat dan lurah serta 104 pejabat eselon III dan IV pemerintahan provinsi Jakarta yang berlangsung di Balai Kota DKI Jakarta.

Wakil Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama mengatakan hasil penilaian survey yang dilakukan Badan Pusat Statistik DKI Jakarta terhadap Indeks Kepuasan masyarakat (IKM) tentang kinerja lurah dan camat hasil lelang jabatan dinilai cukup baik. Survey IKM menilai, sebanyak 80 persen masyarakat menyatakan puas terhadap kebijakan lelang jabatan camat dan lurah, sementara sisanya 20 persen mengatakan tidak setuju dan tidak tahu.

Untuk penilaian IKM terhadap camat dengan nilai A (sangat baik) hanya tiga orang, yang mendapat nilai B (baik) berjumlah 38 orang, dan dengan nilai C (kurang baik) sebanyak tiga orang. Untuk IKM lurah, nilai A (sangat baik) sebanyak 32 orang, nilai B (baik) sebanyak 231 orang dan yang mendapat nilai C (kurang baik) hanya 3 orang.

Pemerintah Propinsi DKI Jakarta juga telah melakukan pengawasan serta melakukan evaluasi terhadap Camat dan lurah DKI Jakarta hasil lelang jabatan. Hasilnya, 1 camat dan 5 lurah diganti. Mereka diganti karena kinerjanya tak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Pemprov DKI Jakarta. Ada 5 lurah dan 1 camat yang dengan terpaksa diganti karena performa kinerjanya tidak sesuai dengan standar yang sudah kita tentukan.

Satu camat yang diganti adalah Camat Cilincing, Jakarta Utara. Camat ini harus digantikan karena alasan kesehatan sehingga sulit untuk menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, lima lurah yang diganti kesemuanya ada di Jakarta Pusat. Mereka adalah Lurah Karet Tengsin, Lurah Gambir, Lurah Paseban, Lurah Kebon Sirih dan Lurah Serdang. Lima Lurah tersebut diganti berkaitan dengan kinerja, hasil survey menunjukkan kepuasan yang kurang dari masyarakat. Selain penggantian lurah, ada juga lurah yang dirotasikan.

Kebijakan Lelang jabatan di Pemerintah Propinsi DKI Jakarta telah memberikan implikasi yang positif dalam reformasi birokrasi di Indonesia karena sebagai berikut;

Pertama; mendapatkan outcome yang positif yaitu terangkatnya PNS yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang memadai sesuai dengan jabatannya sekaligus memiliki hati nurani yang bersih atau paling tidak memiliki rekam jejak yang baik.

Kedua, dengan adanya fit and proper test persaingan positif akan terbuka. Ada logika yang mengatakan bahwa tidak ada kualitas yang lahir tanpa sebuah persaingan. Tentu dengan adanya persaingan mendorong semangat bagi peningkatan kualitas, kinerja dan disiplin PNS. Selama ini PNS yang duduk dalam jabatan tertentu masih banyak yang belum teruji kualitasnya. Disamping itu budaya birokrasi kita masih mengindikasikan adanya keterkaitan emosional dan ekonomis tertentu dalam mendudukkan seseorang dalam jabatan. Keterkaitan emosional seperti adanya kedekatan secara kekerabatan, organisasi kemasyarakatan maupun organisasi kemahasiswaan sehingga seseorang mendapat kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan. Keterkaitan secara ekonomis terkait dengan jual beli jabatan untuk mendapatkan keuntungan ekonomi dan politik tertentu.

Ketiga, bagi pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat eselon I, II yang berwenang dalam memberi mandat bagi PNS dalam jabatan tertentu, lelang jabatan dapat bermanfaat untuk menghindarkan diri dari intervensi berbagai pihak yang berusaha menempatkan "orangnya" dalam jabatan strategis di lingkungan masing-

masing. Jabatan politik dan kepartaian saat ini memiliki bargaining position untuk mempengaruhi keputusan pejabat public, karena memang atasan pejabat public secara structural adalah pejabat politik (menteri, gubernur dan seterusnya)

Keempat, memperkuat sistem management karir berdasarkan merit sistem dimana terbuka peluang yang sama bagi setiap PNS untuk meningkatkan karir berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Selama ini terkesan proses rekrutmen PNS dalam jabatan yang dilakukan oleh Baperjakat berjalan kurang objektif dan transparan sehingga PNS malas untuk meraih prestasi tertentu.

Kelima, bagi masyarakat, ini adalah kesempatan terbaik untuk membuktikan apakah kinerja pelayanan publik akan semakin baik? Secara teori tentu iya, namun apakah kenyataannya akan berbanding lurus dengan konsep teoritisnya. Tentu peran aktif masyarakat juga menjadi faktor penting bagi peningkatan kualitas pelayanan publik. Untuk itu, mestinya hal ini juga dibarengi dengan upaya pengawasan masyarakat yang jauh lebih intens agar pejabat yang telah diseleksi lebih fokus pada kerja pelayanan masyarakat.

Namun demikian jika dievaluasi ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan proses assessment dalam lelang jabatan tidak berhasil, antara lain:

Pertama, mekanisme seleksi pastilah memakan waktu yang relative lama dan biaya yang besar. Proses seleksi pastilah melibatkan berbagai lembaga terkait seperti Badan Kepegawaian Negara, Kemenpan dan RB dan Perguruan tinggi. Disamping proses seleksi tentu harus melewati prosedur standar bagi setiap daerah, ini menyebabkan proses assesment berjalan relative lama. Lain lagi kalau kita hitung biaya penyelenggaraannya. Mengingat jabatan eselon di setiap level itu sangat banyak, mulai jabatan eselon I, II, III dan IV yang kosong akibat mutasi atau pensiun setiap bulannya pastilah biayanya juga besar.

Kedua, mekanisme seleksi juga tidak menjamin hasilnya baik, mengingat pengalaman bernegara kita ada saja oknum-oknum yang diberi kepercayaan tertentu kurang amanah. Assessor Centre bisa saja tidak memberi nilai secara objektif

karena ada kepentingan tertentu, baik kepentingan diri sendiri maupun kepentingan orang lain secara tidak sah. Budaya birokrasi kita belum menunjukkan perubahan perilaku yang berintegritas dan layak dipercaya.

Ketiga, keterbatasan aparatur yang profesional di bidang tugasnya. Kurangnya profesionalitas ini diakibatkan oleh tingkat pendidikan yang kurang memadai, pelatihan jabatan yang terbatas dan sedikit minat untuk belajar secara mandiri. Oleh karena itu walaupun proses penyaringan dalam jabatan tertentu sudah dilakukan dengan baik namun karena kompetensi dan profesionalitas yang ada masih terbatas maka hasilnya juga kurang memuaskan.

C. PENUTUP

C.1. Kesimpulan

Lelang jabatan merupakan satu indikasi adanya perubahan paradigma dalam manajemen SDM aparatur dari Closed Career System menjadi Open Career System. Dalam paradigma yang baru tersebut, pengisian jabatan jabatan pimpinan tinggi dalam birokrasi dilakukan secara terbuka dan kompetitif diantara PNS berdasarkan kompetensi dan kerja. Lelang Jabatan ataupun Seleksi Terbuka akan menjadi semakin penting dan merupakan faktor pendorong reformasi birokrasi yang dapat dilaksanakan segera (quick win).

Lelang jabatan adalah bentuk dari promosi jabatan yang 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. Selektif karena proses pelaksanaannya dilakukan uji kompetensi ataupun fit and proper test.

Lelang jabatan memiliki nilai positif dalam rangka reformasi birokrasi yaitu untuk merekrut ataupun menempatkan pejabat eselon yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang memadai.

C.2. Saran

Lelang jabatan meski diyakini dilakukan transparan dan selektif dan dilakukan secara profesional, ada satu nilai yang kurang dari proses Lelang Jabatan, yakni belum adanya konsep partisipatif. Artinya dengan kata lain di beberapa tahapan sebenarnya masyarakat/publik bisa diikutsertakan, paling minimal memberikan tanggapan terbuka yang mekanismenya disepakati merupakan bagian dari kebijakan Pengisian Jabatan Tinggi secara Terbuka berdasarkan sistem Merit dengan tidak diskriminatif serta partisipatif. Pelibatan publik juga bisa menghindari kasus penolakan penolakan Lurah Susan Jasmine Zulkifli sebagai Lurah Lenteng Agung lantaran keyakinan yang berbeda. Pelibatan publik akan memunculkan akseptabilitas terhadap pejabat yang dipilih.

Proses assesment dalam Lelang Jabatan sebaiknya juga melibatkan Psikolog yang bisa mengukur kepribadian serta integritas calon pejabat, sehingga pejabat yang dihasilkan selain memiliki kapabilitas juga integritas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Dessler, Lihat Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks.
Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Moleong, Lexy. 1999. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali.
Pynes, Joan E. 2009. *Human Resources Management*. Jossey – Bass A Wiley Imprint.
Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

- Abdullah Nazhim Izzuddin. Seleksi Terbuka Camat Dan Lurah Secara Terbuka Yang Dilaksanakan Oleh Pemerintah Dki Jakarta Berdasarkan Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2013. Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=285203&val=6466&title=SELEKSI%20TERBUKA%20CAMAT%20DAN%20LURAH%20SECARA%20TERBUKA%20YANG%20DILAKSANAKAN%20OLEH%20PEMERINTAH%20DKI%20JAKARTA%20B>

[ERDASARKAN%20PERATURAN%20GUBERNUR%20NO.%2019%20TAHUN%202013](#)

- Dewi Sendhikasari. Lelang Jabatan Camat Dan Lurah Di DKI Jakarta. Info Singkat Pemerintahan Dalam Negeri Vol. V, No. 09/I/P3DI/Mei/2013 diunduh dari http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info%20Singkat-V-9-I-P3DI-Mei-2013-38.pdf
- Ellyta Yullyanti, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, "Bisnis dan Birokrasi" Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Volume 16 No. 3 Sept – Des 2009, ISSN 0854-3844
- Endah Setyowati, Partisipasi Publik dan Transparansi dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Frans Dione. "Lelang Jabatan, Siapa Takut ?" diunduh dari <http://forumdokter.ipdn.ac.id/wp-content/uploads/2013/07/LELANG-JABATAN.pdf>
- Mahmun Syarif Nasution, "Lelang Jabatan dalam Perspektif Kebijakan Publik" <http://sumut.kemenag.go.id>
- Mahmun Syarif Nasution, "Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik" <http://sumut.kemenag.go.id>
- Muhammad Nasir, Reformasi Sistem Rekrutmen Pejabat dalam Birokrasi Pemerintah, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Wahyudi Kumorotomo. "Lelang Jabatan". Analisis Kedaulatan Rakyat, 2 September 2013 diunduh dari http://kumoro.staff.ugm.ac.id/file_artikel/Lelang%20Jabatan.pdf

Peraturan :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2007 Tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Surat Edaran MENPAN- RB No. 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Seleksi Terbuka Camat Dan Lurah