

## **Analisis, Kedaulatan Rakyat, 2 September 2013**

### **Lelang Jabatan**

**Oleh: Wahyudi Kumorotomo**

Salah satu gebrakan reformasi birokrasi yang kini menarik perhatian publik adalah lelang jabatan diantara para pejabat Pemerintah Daerah. Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo mengawali langkah inovatif ini dengan melelang jabatan lurah dan camat. Dari hasil lelang jabatan sejak Juni lalu, ada sejumlah 415 orang camat dan lurah yang dilantik serentak di kantor gubernur Provinsi DKI. Gubernur Jokowi mengatakan bahwa lelang jabatan bukan hanya berhenti di lurah dan camat, tetapi juga Kepala Puskesmas dan Kepala Sekolah.

Baru-baru ini, setelah resmi menjabat sebagai Gubernur Jawa Tengah, Ganjar Pranowo menyatakan untuk melelang beberapa jabatan strategis di pemerintahan. Tidak tanggung-tanggung, jabatan yang akan dilelang itu mulai dari Sekda (Sekretaris Daerah) sebagai jabatan dengan eselon tertinggi di daerah. Itu berarti bahwa beberapa calon pejabat setingkat Kepala Dinas dan Asisten Sekda yang potensial di Jawa Tengah saat ini harus siap bersaing dengan sistem uji kompetensi yang terbuka. Untuk mengakomodasi tuntutan akan lelang jabatan, Kemenpan & RB telah mengeluarkan surat edaran No.16/2012 tentang Tatacara Pengisian Jabatan Struktural Secara Terbuka. Meskipun produk peraturan ini tatarannya sangat rendah, tetapi banyak pihak yang ingin merujuknya karena merupakan satu-satunya produk peraturan mengenai lelang jabatan secara terbuka.

Apakah sistem Lelang Jabatan akan merupakan terobosan kebijakan yang signifikan untuk menggenjot kinerja aparat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik? Masih terlalu dini untuk menilai secara lengkap pengaruh dari kebijakan ini di masa mendatang. Tetapi dari berbagai fenomena di lapangan dan analisis terhadap sistem rekrutmen PNS dan pejabat pemerintah, ada beberapa catatan yang bisa disimak.

Rekrutmen pegawai atau pejabat secara terbuka untuk memperoleh orang-orang yang kompetensi dan komitmennya kuat sebenarnya bukan hal baru. Pada akhir tahun 1990-an beberapa BUMN sudah mengembangkan pola rekrutmen jabatan strategis setingkat Direktur dengan membuat pengumuman terbuka dan mengundang tokoh-tokoh profesional untuk mendaftarkan diri. Jajaran kementerian dan lembaga pemerintah sebenarnya juga secara normatif diwajibkan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan secara terbuka melalui media, laman web atau pengumuman secara langsung. Masalahnya adalah bahwa keterbukaan rekrutmen itu seringkali dibatasi karena kepentingan-kepentingan tertentu, baik dari pejabatnya maupun dari kalangan dalam sendiri.

Sebagai contoh, bagian Humas di Kementerian acapkali secara sengaja membuat periode pengumuman lowongan itu begitu singkat sedangkan syarat-syarat administratifnya sangat panjang sehingga hampir mustahil bagi pelamar dari luar untuk bisa mendaftar. Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa sebagian pejabat juga sengaja tidak mengundang pihak luar karena memang punya kepentingan untuk memasukkan orang-orang pilihannya sendiri dengan berbagai kalkulasi keuntungan yang akan diperolehnya.

Oleh sebab itu, lelang jabatan merupakan salah satu strategi yang jitu untuk melawan nepotisme, kolusi dan korupsi dalam jabatan pemerintahan. Seleksi pejabat menggunakan sistem konvensional yang tertutup banyak disoroti karena membatasi munculnya pejabat-pejabat yang kreatif dan cerdas dengan komitmen yang tinggi. Ini karena seleksi tertutup cenderung mengutamakan kepatuhan kepada pimpinan dan bukan syarat-syarat kualifikasi yang rasional. Akibatnya, seleksi tertutup yang mengutamakan kedekatan dan kepatuhan kepada atasan itu memunculkan klik, mafia pejabat, dan jaringan informal dalam birokrasi yang menghambat gagasan-gagasan reformis.

Jajaran pejabat yang direkrut melalui lelang menunjukkan kinerja yang menjanjikan. Di wilayah DKI Jakarta, rekrutmen pejabat melalui sistem lelang yang disertai dengan monitoring *blusukan* ala Jokowi telah membantu meningkatkan kinerja camat dan lurah. Di kecamatan Tambora dan Gambir, pejabat setidaknya berhasil menekan angka kemangkiran pegawai pada hari-hari pelayanan kepada masyarakat. Di kecamatan Kelapa Gading, lurah dan camat baru yang hasil lelang terbuka juga menunjukkan semangat kerja yang tinggi yang berpengaruh langsung pada efisiensi sistem pelayanan KTP, KJP (Kartu Jakarta Pintar) dan sebagainya (Kompas, 15/8/2013). Tampaknya Kemenpan dan Kemdagri perlu terus memantau perkembangan baru dari sistem lelang jabatan ini bagi upaya reformasi birokrasi secara menyeluruh. Bukan tidak mungkin bahwa lelang terbuka akan menjadi pintu masuk untuk mendobrak kebuntuan reformasi sembari menunggu RUU Aparatur Sipil Negara (ASN) yang hingga kini masih mandeg di tingkat pembahasan.

Sementara itu, yang perlu diingat adalah bahwa setiap sistem selalu memiliki keunggulan dan sekaligus kelemahan. Seperti diungkapkan oleh pakar manajemen SDM di sektor publik, sistem terbuka (*open system recruitment*) sangat unggul untuk menyaring pegawai dari kelompok yang lebih luas dengan calon-calon pejabat yang lebih segar. Di negara-negara berkembang, sistem terbuka juga akan mampu memberantas nepotisme dan korupsi dalam pengadaan pegawai. Sebaliknya, sistem tertutup (*closed system recruitment*) juga tetap memiliki keunggulan apabila yang diperlukan adalah layanan yang stabil dan loyalitas pejabat yang lebih langgeng (Bailes, 2002).

Masalah yang jelas akan dihadapi dalam gebrakan lelang jabatan sekarang ini adalah ketergantungan kepada sosok kepemimpinan. Tidak ada jaminan bahwa Jokowi akan bisa terus bersikap netral dalam mendukung lelang jabatan terbuka, apalagi kalau nanti terjadi pergantian kepemimpinan. Sekalipun Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) dan Pansel (Panitia Seleksi) yang independen sudah dibentuk secara profesional dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, preferensi Gubernur bisa saja merujuk ke sosok tertentu yang sulit diubah bahkan oleh tim independen mana pun. Sifat keterbukaan dari lelang jabatan itu pun sangat relatif sebagaimana disuarakan oleh beberapa LSM di DKI Jakarta bahwa masyarakat sebenarnya tidak dilibatkan secara langsung dan intensif dalam rekrutmen lurah dan camat yang sudah terpilih.

Sementara itu, baik sistem terbuka maupun sistem tertutup, masalah yang sebenarnya adalah indikator untuk menguji para pejabat itu sendiri. Jika alat uji dari kemampuan pejabat itu bersifat subjektif dan parameternya tidak jelas, selalu ada kemungkinan untuk mendapat pejabat yang dari segi kualifikasi

maupun komitmen tidak memadai. Dalam hal ini, kita bisa berkaca dari reformasi rekrutmen pegawai di Korea Selatan yang relatif berhasil.

Tes PNS di Indonesia cenderung hanya mengedepankan seleksi administratif berupa ijazah dengan materi tes berupa Pengetahuan Umum, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Kewarganegaraan. Penempatan pejabat Pemda juga lebih mengedepankan senioritas, eselonisasi atau kepangkatan. Di Korsel, materi tes lebih kompleks, meliputi Hukum Administrasi, Ekonomi, Sistem Politik Nasional, Kebijakan Publik, Hak Azasi Manusia, Sistem Informasi, Metode Penelitian, hingga Sistem Pemerintahan Daerah yang disesuaikan dengan wilayah (Park, 2001). Bobot dari materi tes secara tertulis itu juga lebih tinggi jika dibandingkan dengan materi wawancara sedangkan kepangkatan hanya merupakan sebagian kecil dari kriteria untuk penempatan pejabat. Dalam hal ini kita bisa membandingkan dengan SE Menpan No.16/2012 yang masih menyebutkan tes psikometri dan wawancara kompetensi yang masih terlalu banyak unsur subjektif.

Sistem *fit and proper test* yang dikembangkan di Indonesia konon bersifat terbuka. Tetapi sulit dimungkiri bahwa prosesnya masih terlalu mengedepankan unsur subjektif dan terkadang bersifat sangat politis. Misalnya, kita bisa mengkritisi mengapa pemilihan pejabat yang semestinya mengedepankan profesionalisme seperti Panglima TNI atau hakim di Kejaksaan Agung yang merupakan wilayah otoritas Presiden justru disodorkan ke DPR sehingga yang mengemuka adalah pertimbangan-pertimbangan yang sangat politis.

Kita berharap bahwa lelang jabatan merupakan salah satu terobosan yang akan mendukung profesionalisme dan meningkatkan komitmen para pejabat pemerintah. Pada saat yang sama, kriteria penempatan pejabat yang objektif perlu terus dikembangkan untuk menciptakan sistem pemerintahan yang efektif, efisien dan sekaligus bertanggungjawab.

\*\*\*\*\*

Penulis dosen pada Jurusan Manajemen dan Kebijakan Publik, Fisipol UGM