



SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

Oleh: Muhlis Irfan

PENDAHULUAN

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), dalam rangka pembinaan ASN disusun manajemen ASN yang diselenggarakan berdasarkan *sistem merit*. *Sistem merit* dimaksud adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam kaitan ini, upaya pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Utama, Madya, dan Pratama

pada Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, Lembaga Nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Gambaran diatas menjelaskan bahwa UU ASN mengubah pengembangan ASN dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. Regulasi ini meletakkan dasar kompetisi terbuka diantara ASN dalam proses pengisian JPT. UU ASN juga mengamanatkan bahwa pengisian JPT baik di instansi Pusat maupun Daerah harus dilakukan secara terbuka untuk semua pegawai ASN yang memenuhi syarat-syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan.

Implementasi kebijakan pengisian JPT diwujudkan dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian JPT Pada Instansi Pemerintah. Peraturan

Ringkasan Eksekutif

- UU ASN mengubah pengembangan ASN dari pendekatan *closed career system*.
- Implementasi kebijakan pengisian JPT didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian JPT Pada Instansi Pemerintah dan Inpres Nomor 3 Tahun 2015 tentang Percepatan Pengisian JPT pada Kementerian/Lembaga.
- Seleksi terbuka (*open recruitment*) mempunyai makna dan sasaran terhadap peningkatan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- Adanya kelemahan-kelemahan dalam implementasi kebijakan pengangkatan JPT, maka perlu dilakukan evaluasi, sehingga lebih transparan dan obyektif.

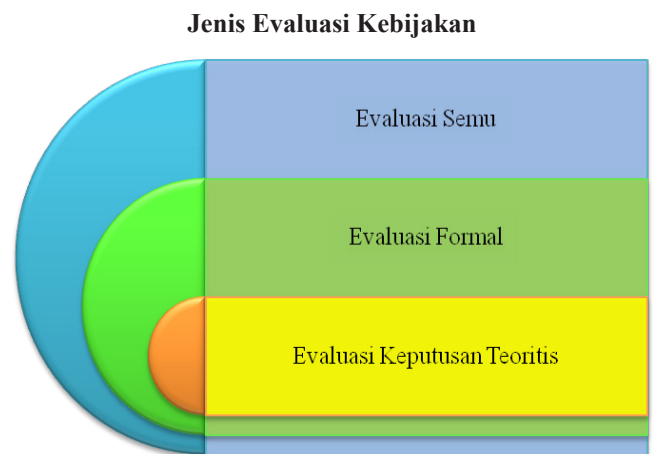
Penanggungjawab : Margi Prayitno
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto
Editor : Tobirin
Design Grafis : Santosa
Sekretariat : Heri Noviyanto
Sirkulasi : Hamid Munawan
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang_bkn@yahoo.com

ini merupakan pedoman bagi instansi pemerintah Pusat dan Daerah dalam penyelenggaraan pengisian JPT Utama, Madya dan Pratama secara terbuka. Tujuan yang akan dicapai dari Peraturan Menteri ini adalah terselenggaranya pengisian JPT Utama, Madya dan Pratama yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel. Harapannya JPT yang terpilih sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan yang didudukinya sesuai dengan sistem *merit*.

EVALUASI KEBIJAKAN

Setiap kebijakan publik yang dikeluarkan pemerintah senantiasa dilakukan pengawasan pada tataran implementasi maupun hasilnya (dampaknya). Salah satu mekanisme pengawasan tersebut berupa evaluasi kebijakan. Dengan evaluasi akan diketahui keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, sehingga secara normatif akan diperoleh rekomendasi apakah kebijakan dapat dilanjutkan, perlu perbaikan, atau dihentikan. Evaluasi akan menilai keterkaitan antara teori (kebijakan) dengan prakteknya (implementasi) dalam bentuk dampak kebijakan, apakah dampak tersebut sesuai dengan yang diperkirakan atau tidak. Hasil evaluasi dapat menilai apakah suatu kebijakan memberikan manfaat atau tidak bagi masyarakat (objek kebijakan). Oleh karena itu evaluasi perlu dilakukan karena tidak semua kebijakan yang dibuat dapat diimplementasikan sesuai rencana.

Beberapa pendekatan dalam evaluasi kebijakan guna menghasilkan penilaian yang baik (Dunn dalam Riant Nugraha, 2012), yaitu: (1) evaluasi semu, (2) evaluasi formal, dan (3) evaluasi keputusan teoritis. Dalam hal ini, pendekatan yang digunakan dalam analisis ini adalah evaluasi semu (*pseudo evaluation*), yaitu evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid mengenai hasil kebijakan tanpa berusaha untuk menanyakan tentang manfaat atau nilai dari hasil-hasil kebijakan. Asumsi utamanya adalah bahwa ukuran tentang manfaat dan nilai merupakan suatu yang dapat terbukti dengan sendirinya.



Sumber : Dunn, dalam Riant Nugraha, 2012.

EVALUASI SELEKSI TERBUKA JPT

Seperti dijelaskan dalam UU ASN dan Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2014 bahwa seleksi terbuka (*open recruitment*) mempunyai makna dan sasaran pada ASN yang profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Namun dalam pencapaian tujuan dan sasaran dari kebijakan tersebut dapat terjadinya kelebihan dan kekurangan pada saat implementasi di lapangan.

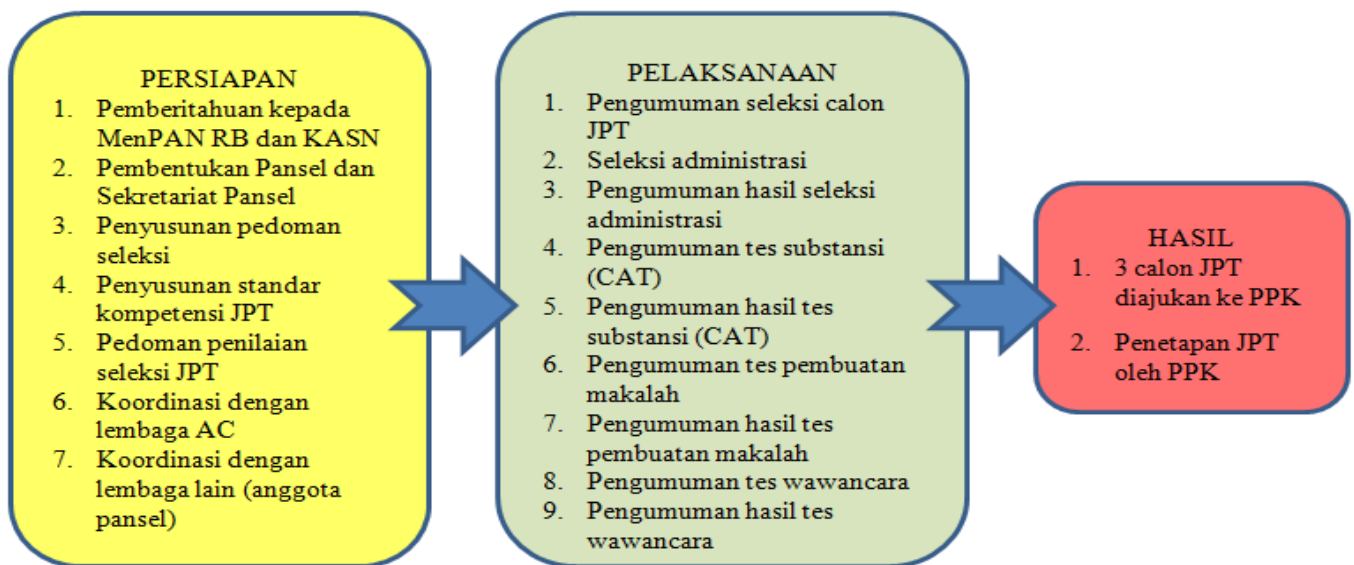
Berdasarkan hasil telaah, terdapat beberapa kelebihan dalam pelaksanaan seleksi terbuka JPT, yaitu: *Pertama*, upaya *merit system*. Terbitnya UU ASN telah mengubah pengembangan ASN dari pendekatan *closed career system* kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi dalam promosi dan pengisian jabatan. Sistem karier terbuka memberikan peluang bagi PNS yang telah memenuhi persyaratan mengikuti seleksi pengisian JPT di luar instansinya. Dengan demikian, terbuka luas bagi setiap PNS yang memiliki kompetensi tertentu untuk mengembangkan karirnya di lingkup instansi pemerintah Pusat maupun Daerah.

Kedua, mempercepat regenerasi. Pengisian jabatan JPT menjadi hal *urgent* untuk segera dilakukan apabila ada jabatan yang kosong (*lowong*) di suatu instansi pemerintah. Hal ini agar pelaksanaan program dan kegiatan administrasi dan pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan tidak terabaikan. Adanya pengaturan seleksi terbuka menjadi pendorong sekaligus pedoman dalam mempercepat pengisian JPT di

instansi pemerintah. Bahkan, untuk mempercepat proses seleksi terbuka JPT, Presiden telah mengeluarkan instruksinya melalui Inpres Nomor 3 Tahun 2015 tentang Percepatan Pengisian JPT pada Kementerian/Lembaga.

Ketiga, transparan dalam prosesnya. Dalam proses seleksi calon JPT, masyarakat/publik mengetahui peserta seleksi atau calon JPT, tahap-tahap pelaksanaan seleksi, dan hasil dari setiap tahapan seleksi. Terkait dengan peserta seleksi atau calon JPT, masyarakat dapat melaporkan rekam jejak mereka kepada Panitia Seleksi (Pansel), sehingga Pansel dapat mempertimbangkan keikutsertaan atau kelulusan peserta seleksi atau calon JPT.

Tahap-Tahap Open Rekrutmen

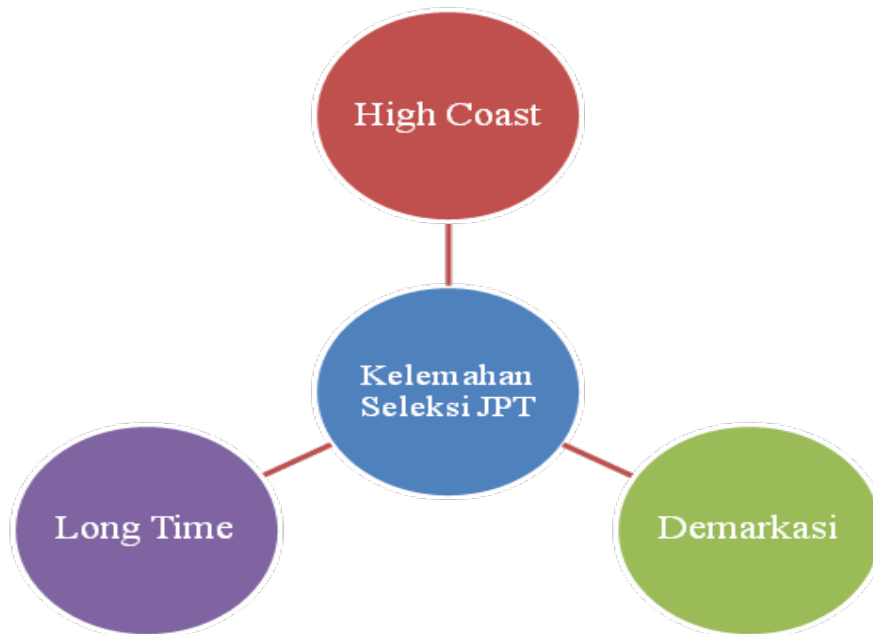


Sementara itu, terdapat kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan seleksi terbuka JPT, diantaranya: *Pertama*, biaya yang cukup mahal. Biaya yang diperlukan dalam proses seleksi terbuka JPT dialokasikan untuk biaya operasional Pansel dan Sekretariat Pansel. Biaya lain, dialokasikan untuk membayar pihak ketiga berkenaan dengan tes atau ujian yang diperlukan dalam penelusuran kompetensi calon JPT (misal *asesment center*). Besarnya biaya yang dialokasikan dalam penilaian kompetensi JPT bergantung pada harga yang diberikan oleh pihak ketiga, yang berkenaan dengan berapa materi yang akan diujikan dan metode yang digunakan. Disisi lain, biaya juga dikeluarkan peserta seleksi untuk melakukan tes kesehatan pada instansi/lembaga kesehatan yang diakui pemerintah (tes kesehatan jasmani, tes kepribadian atau tes kejiwaan dan tes bebas narkoba).

Kedua, pembatasan atau (*demarkasi*) terhadap calon peserta seleksi JPT. Hal yang biasa dilakukan oleh suatu instansi untuk membatasi peserta dari luar instansi adalah dengan memberlakukan persyaratan-persyaratan yang sulit dipenuhi oleh calon-calon peserta seleksi dari luar instansi tersebut. Ada kecenderungan masing-masing instansi pemerintah menginginkan lowongan jabatan di lingkungan instansinya diisi dari orang dalam. Hal ini tentu mengabaikan salah satu tujuan dari pelaksanaan *open recruitment* sebagai sarana pengejawantahan *merit system* dan *open career system* di lingkungan PNS.

Ketiga, waktu yang cukup lama. Waktu untuk melaksanakan satu tahap ke tahap berikutnya cukup memakan waktu. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal: (1) pemenuhan kuota calon peserta seleksi terhadap formasi jabatan yang kosong; (2) belum adanya pedoman penilaian pada setiap tes (ujian) juga menyebabkan keputusan penilaian hasil tes memerlukan waktu yang cukup lama; (3) Penentuan seorang Pejabat Pimpinan Tinggi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) seringkali memerlukan waktu yang cukup lama.

Implementation Failures of Open Recruitment



PENUTUP

Kebijakan pengisian JPT melalui seleksi terbuka merupakan pengejawantahan dari *open career system* dan *merit system*. Kebijakan ini mendasarkan pada kompetisi terbuka serta mengedepankan kompetensi calon JPT. Namun demikian berdasar hasil telaah, kebijakan ini masih memiliki beberapa kelemahan dalam implementasinya. Oleh karenanya, perlu adanya evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan seleksi terbuka JPT di instansi pemerintah, sehingga lebih transparan dan obyektif.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

- Disusun pedoman penilaian pada setiap tahapan tes (ujian), sehingga mempercepat penentuan hasil setiap tes (ujian).
- Disusun suatu instrumen yang lebih sederhana, efektif dan efisien dalam penelusuran kompetensi calon JPT.
- KASN, sebagai institusi yang berwenang dalam mengawasi proses pengisian JPT, perlu menyusun suatu sistem pengawasan yang mampu mewujudkan transparansi dan obyektifitas proses pengangkatan JPT PNS.

DAFTAR PUSTAKA

Nugroho, Riant, *Public Policy*, Jakarta: PT. Gramedia, 2012.
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengisian JPT pada Instansi Pemerintah.
Inpres Nomor 3 Tahun 2015 tentang Percepatan Pengisian JPT pada Kementerian/ Lembaga.

