

**LEMBAR JAWABAN
ANALISIS KASUS**

Nomor Assessee : 1

Nama Assessee : Abizhar Alghifari

Tanggal : 4 oktober 2021

Membangun kepercayaan masyarakat dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai, peningkatan kualitas kinerja pegawai dapat di dorong dengan berbagai hal di antaranya yaitu peningkatan motivasi pegawai, dengan peningkatan motivasi pegawai, maka pegawai tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dari sebelumnya.

Hasil survey yang menyatakan bahwa pegawai pemerintah pada masa orde baru sangat kental dengan intervensi politik sehingga netralitas dan independensi PNS sebagai penyelenggara negara akan menjadi terganggu. Sehingga banyak pegawai pemerintah yang bekerja seadanya saja bahkan kerja dengan sangat minimal ataupun di bawah standar kinerjanya, karena beranggapan lebih baik membangun koneksi dengan penguasa untuk mengejar uang, harta, karir, dan jabatan, daripada bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di mata masyarakat.

Kondisi tersebut telah membuat PNS hanya menginginkan untuk bekerja secara instant, tanpa adanya kreasi, inovasi, yang tinggi, serta meningkatkan rasa untuk bermalasan, menumbuhkan rasa untuk mencari muka dan meningkatkan keinginan untuk mengutamakan pelayanan terhadap atasan dan mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat.

Dari permasalahan tersebut, salah satu upaya untuk menghilangkan pandangan tersebut yaitu dengan meningkatkan kualitas rekrutmen bagi penyelenggara negara, terutama pada tingkat pimpinannya yaitu pada proses lelang jabatan. Karena apabila pimpinannya baik, maka anggota yang akan dipimpin akan baik juga, dan output yang akan diberikan juga akan terus meningkat. Untuk melakukan proses lelang jabatan dengan baik, ada beberapa solusi yang dapat dilakukan sehingga PNS yang berada di Indoneisa dapat meningkat kualitas nya walaupun tidak signifikan, tetapi solusi tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal dengan perlahan.

Untuk proses rekrutmen, yang dilakukan dengan cara lelang jabatan, baik pusat, provinsi ataupun daerah, transparansi perlu dilakukan dengan segala upaya yang dapat dilaksanakan, berawal dari panitia penyelenggara lelang jabatannya harus di ketahui siapa saja orang orangnya, bagaimana jejak karir dan riwayat hidupnya selama ini, sehingga apabila panitia nya jelas dan memiliki jejak karir serta riwayat hidup yang

baik, maka panitia tersebut dapat melaksanakan lelang jabatan tersebut dengan tanggung jawab dan integritas yang tinggi.

Kedua, kontrol pimpinan penyelenggara lelang jabatan terhadap proses pelaksanaan lelang jabatan tersebut harus maksimal, dan jelas mengetahui proses nya hingga detail sehingga tidak ada celah dalam proses lelang jabatan tersebut untuk melakukan intervensi politik.

Ketiga, memegang dengan teguh aturan yang dibuat dalam penyelenggaraan lelang jabatan tanpa pandang bulu, sehingga apabila terdapat intervensi politik baik sebelum penyelenggaraan lelang jabatan hingga akan di umumkan nya hasil lelang jabatan, panitia penyelenggara lelang jabatan tersebut tidak akan goyah.

Keempat, dalam membuat aturan penyelenggaraan lelang jabatan, untuk selalu berkonsultasi dan koordinasi dengan pihak pihak yang berhubungan ataupun berkepentingan, dan apabila perlu dapat mengikutsertakan berberapa masyarakat ataupun pegawai yang akan di pimpin oleh pegawai yang lolos pada lelang jabatan tersebut, sehingga tidak adanya permasalahan ataupun perbedaan pendapat terkait orang yang telah berhasil lolos pada lelang jabatan tersebut, dikarenakan aturan lelang jabatan telah di koordinasikan bersama.

Dengan beberapa solusi di atas, perlahan akan membuat kualitas pegawai yang akan lolos pada lelang jabatan tersebut menjadi lebih baik, walaupun solusi di atas tidak akan menghasilkan solusi yang sempurna, tetapi seiring dengan berjalannya waktu, solusi di atas dapat di evaluasi untuk menjadi solusi yang lebih baik. Semisalnya apabila tahun ini kinerja dalam proses penyelenggaraan lelang jabatan menghasilkan output yang dapat diukur tingkat kepuasannya berkisar 30%, maka ditahun depan output nya harus memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi walaupun hanya naik 1% sehingga menjadi 31%. Karena proses menjadi lebih baik tidak selalu harus loncat menjadi sempurna hingga seratus persen tanpa celah, tetapi proses evaluasi penyelenggaraan lelang jabatan dapat dilaksanakan secara bertahap sehingga proses lelang jabatan tersebut dapat menghasilkan kualitas yang semakin meningkat dari tahun ke tahun tanpa adanya tuntutan bahkan paksaan untuk menghasilkan output yang memuaskan secara sempurna / maksimal