

**LEMBAR JAWABAN
ANALISIS KASUS**

Nomor Assessee : 02
Nama Assessee : Ari Putra Pradana
Tanggal : 4 Oktober 2021

Beberapa hasil survei yang dilakukan oleh lembaga ilmiah menunjukkan bahwa para pegawai lebih banyak mengedepankan materi, uang, kekuasaan, dan jabatan saat bekerja, tanpa adanya upaya menunjukkan prestasi/ kinerja yang baik. Hal ini sebenarnya bukan merupakan hal baru karena sudah berlangsung sejak lama dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Pada masa Orde Baru, wajah birokrasi termasuk pegawai sebagai salah satu unsurnya, sangat kental dengan kekuatan politik dalam sistem korporatisme negara. Pada masa reformasi, pilar birokrasi sangat rawan terhadap intervensi politik sehingga netralitas dan independensi PNS sebagai penyelenggara pemerintahan menjadi sangat terganggu dan berada pada posisi yang dilematis. Para pegawai beranggapan bahwa lebih baik memiliki koneksi dengan kekuasaan yang sangat menguntungkan bagi jabatan, golongan, dan karirnya.

Rekrutmen, melalui lelang jabatan yang dilakukan baik pusat, provinsi, maupun daerah terkait aturan main dan transparansi dari proses rekrutmen terbuka yang dilakukan. Pernyataan tersebut merupakan harapan yang dapat saya katakan tidak sesuai dengan realita. Sejauh ini proses rekrutmen melalui lelang jabatan belum optimal karena belum

terciptanya transparansi terkait aturan main dan pelaksanaannya. Karena dilapangan proseBeberapa hasil survei yang dilakukan oleh lembaga ilmiah menunjukkan bahwa para pegawai lebih banyak mengedepankan materi, uang, kekuasaan, dan jabatan saat bekerja, tanpa adanya upaya menunjukkan prestasi/ kinerja yang baik. Hal ini sebenarnya bukran merupakan hal baru karena sudah berlangsung sejak lama dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Pada masa Orde Baru, wajah birokrasi termasuk pegawai sebagai salah satu unsurnya, sangat kental dengan kekuatan politik dalam sistem korporatisme negara. Pada masa reformasi, pilar birokrasi sangat rawan terhadap intervensi politik sehingga netralitas dan independensi PNS sebagai penyelenggara pemerintahan menjadi sangat terganggu dan berada pada posisi yang dilematis. Para pegawai beranggapan bahwa lebih baik memiliki koneksi dengan kekuasaan yang sangat menguntungkan bagi jabatan, golongan, dan karirnya.

Pross rekrutmen ini masih dinodai dengan sistem politik kedekatan. Meskipun prosedur rekrutmen telah dijalankan dengan baik namun hasilnya dapat dipengaruhi oleh politik kedekatan yang artinya pegawai yang dekat dengan penilai kemungkinan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang dilelang lebih besar peluangnya.

Rekrutmen dengan sistem lelang jabatan masih kontroversi karena selama ini sistem lelang jabatan banyak dipengaruhi oleh politik kedekatan dan kata “lelang” dapat disalah artikan dan multi tafsir. Dalam bebrapa kasus kata “lelang” selalu dikaitkan dengan *price and finance*, artinya untuk mendapatkan suatuy jabatan terjadi proses lelang dengan

membayar menggunakan alat tukar yang disepakati untuk mendapatkan jabatan tersebut.

Proses rekrutmen melalui lelang jabatan merupakan istilah yang kuno dan masih diterapkan di Indonesia. Karena penilaian individu atau pegawai yang baik adalah dengan melihat atau menilai pegawai tersebut dari sudut pandang yang berbeda atau 360° dari berbagai sisi, dengan demikian penilaian tersebut lebih objektif dan transparan.

Menurut saya proses rekrutmen terbaik adalah dengan menggunakan *merit system* yang artinya seorang pegawai akan mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan nilai dan angka poin yang ia capai selama bekerja. Apabila kinerja pegawai tersebut baik maka kenaikan pangkat dan jabatan pantas ia dapatkan. ySehingga akan mewujudkan *good governance* pada daerah tersebut dan prinsip *right man on the right place* yang artinya pegawai yang tepat memangku jabatan yang tepat pula dapat terwujud.

Menggunakan *merit system* dalam proses rekrutmen pada jabatan tertentu dapat menjamin objektivitas dan mengutamakan kesetaraan. Ditambah lagi untuk mendapatkan prinsip *right man on the right place* kualifikasi pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan, kemudian pengalaman kerja dan penilai kinerja sebelumnya harus bernilai baik.